

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 14** *RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Residencias y Centros de Día para Personas Mayores, suscrito por la comisión negociadora (código número 28008255011995).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Residencias y Centros de Día para Personas Mayores, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 27 de febrero de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 17 de julio de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL SECTOR PRIVADO DE RESIDENCIAS Y CENTROS DE DÍA PARA PERSONAS MAYORES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2012-2013****Capítulo Primero****Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad en el sector privado de Residencias y Centros de Día para Personas Mayores (en situación o no de dependencia), tanto para estancias permanentes como temporales, todo ello con independencia de cual sea la denominación que utilicen en el desarrollo de su actividad. Igualmente será de aplicación a tales empresas y establecimientos con independencia de que su actividad se ejerza en virtud de la adjudicación de contratos de gestión de servicios públicos por parte de la Administración Pública.

Quedará igualmente comprendido en el ámbito funcional de este Convenio el personal que preste sus servicios en las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas dedicadas a la prestación de sus servicios en dicho ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Quedan expresamente excluidas 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 los usuarios de las Residencias y/o Centros de Día como consecuencia de los problemas propios de su edad.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Este Convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 3. Ámbito Personal

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio todo el personal que prestan o presten sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Quedan expresamente excluido el personal que presten sus servicios en residencias y/o centros de día cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración Pública.

Artículo 4. Vigencia y Duración

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2013.

Artículo 5. Denuncia y Prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de dos 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 en la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente por un período de dos años, sin que sea de aplicación el tope establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Prorrogado el convenio, se incrementarán todos los conceptos económicos por la aplicación del Índice de Precios al Consumo correspondiente al año anterior para la Comunidad de Madrid, siempre que el PIB de ésta Comunidad haya tenido un incremento del 1,25% o superior en el año anterior.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad

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

En el caso de que por la Jurisdicción Laboral a instancias de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación manteniéndose la vigencia del resto del articulado del convenio, o, si por el contrario, la modificación de aquella o aquellas cláusulas obliga a revisar las condiciones pactadas.

Artículo 7. Garantía "ad personam". Condición más beneficiosa

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

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

Artículo 8. Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora quedará constituida por los representantes de las Asociaciones Empresariales afectadas por el presente Convenio y por los trabajadores de dichas entidades, representados por las centrales sindicales con la legal implantación. La distribución de sus miembros está en función de la proporción de la representatividad de las mismas en el seno de las empresas afectadas.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del Convenio con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente y secretario de dicha mesa las personas que los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.

Artículo 9. Comisión Paritaria

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

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, con carácter previo al plantearamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente.

Dicha Comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro en representación de los empresarios y otros cuatro en representación de los trabajadores firmantes de este Convenio Colectivo. El voto de las personas que constituyen 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 de convenio colectivo.

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

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria en Madrid, calle Castelló, 95, 2º, 28006 de Madrid.

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

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

Por las Organizaciones Empresariales: 4 personas

Asociación Madrileña de Atención a la Dependencia (AMADE):

D. Javier Gómez Martín

AESTE:

D.ª Alicia Azaña.

LARES-MADRID:

Sor Carmen Victoria Ruiz de Toro.

PAD:

D.ª M.ª Jesús González Molinello.

Por las Centrales Sindicales: 4 personas

En representación de CC.OO:

D.ª Pilar Torres Rodríguez.
D.ª Tomás Martín Robles

En representación de U.G.T.:

D.ª Margarita Muñoz
D.ª Carmen Hermida Hidalgo



Capítulo II

Artículo 10. Organización del Trabajo

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

Capítulo III

Artículo 11. Clasificación Profesional

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

Grupo A1: Gerente y Administrador.

Grupo A2: Titulados/as superiores y mandos.

Grupo B: Titulados/as medios.

Grupo C: Personal técnico y mandos intermedios.

Grupo D: Personal auxiliar.

Grupo E: Personal subalterno y no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este Convenio y la definición de las cuales constan en el Anexo VII.

Artículo 12. Empleo

Estabilidad en el Empleo. Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán tener un 70% de personal con contratos indefinidos a 30 de diciembre de 2013.

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

Aquellos centros que inicien su actividad durante la vigencia del presente Convenio, deberán cumplir el porcentaje del 70 % de contratos indefinidos al finalizar su segundo año de actividad.

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

Con los objetivos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como a los trabajadores, 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.

Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo). Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una sola vez y sin que exceda del periodo máximo.

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

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

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

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

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

Contratos a tiempo parcial: No podrán realizar horas extraordinarias. La realización de horas complementarias deberá estar expresamente contemplada en el contrato y se respetarán los límites legales vigentes. El personal contratado a tiempo parcial podrá optar a desarrollar su actividad a jornada completa si hubiera vacante, creación de nuevo puesto de trabajo en jornada completa o por ampliación de los servicios existentes. En estos casos el orden de preferencia se establecerá de acuerdo con los criterios recogidos en el Anexo VII. El personal a jornada completa podrá optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que se lo permita la organización del trabajo.

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

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de los representantes legales del personal en materia de contratación, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización, de conformidad con el artículo 64.4.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/95, de 24 de Marzo) se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales de los trabajadores

El personal perteneciente a empresas de trabajo temporal que desarrollen su actividad en las empresas afectadas por el presente convenio percibirán, como mínimo, la retribución fijada por este Convenio para la categoría que les corresponda.

Artículo 13. Contrato de Trabajo y Período de Prueba

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

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

Grupo A: Seis meses.

Grupo B: Cuarenta y cinco días laborales

Grupo C: Treinta días laborales.

Grupo D: Treinta días laborales.

Grupo E: Catorce días laborales.

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

Artículo 14. Ingreso y Provisión de Vacantes

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

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

Artículo 15. Trabajos de Superior e Inferior Categoría

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

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

Artículo 16. Ceses en la Empresa

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

Grupo A: Dos meses.

Grupo B: Un mes.

Grupo C: Un mes.

Grupo D: Quince días.

Grupo E: Quince días.



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

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

Artículo 17. Movilidad en el Puesto de Trabajo

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

Artículo 18. Cambio de Turno

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

Artículo 19. Movilidad Geográfica

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

Capítulo IV

Formación continua

Artículo 20. Principios Generales

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

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

Artículo 21. Objetivos de la Formación

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

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

Artículo 22. Desarrollo de la Formación

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

2. La formación continua de los trabajadores se impartirá a través de la propia Empresa o por las Organizaciones firmantes de este Convenio o mediante concurso con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

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

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

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

Artículo 23. Comisión Sectorial del Plan de Formación

En el marco del presente Convenio se constituye la Comisión Sectorial del Plan de Formación que estará compuesta al 100% por las partes firmantes del Convenio, 50% por las organizaciones empresariales y 50% por las sindicales, que se distribuyen de la siguiente manera: por la representación empresarial 4 componentes (AMADE, AESTE, PAD y LARES-MADRID); por la representación sindical 4 componentes (CCOO y UGT). En acta que se adjunta al presente Convenio figura el número de sus componentes y el domicilio social. Igualmente se comunicará tal constitución a los Presidentes de la Comisión Tripartita de Formación en el ámbito territorial. Una vez constituida dicha Comisión Sectorial, ésta planificará los objetivos de la formación. El voto de las personas que constituyen 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 de convenio colectivo.

Dicha Comisión deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la publicación del presente Convenio.

Artículo 24. Coste de la Formación

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

1. Los Planes de Formación elaborados por la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio que se desarrolle en virtud del Acuerdo Nacional de Formación Continua. Las organizaciones afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho Acuerdo.
2. Los cursos de formación organizados por las organizaciones firmantes de este Convenio en colaboración con la Comisión Paritaria del mismo. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso de los trabajadores a estos cursos.

Capítulo V

Salud laboral

Artículo 25. Salud Laboral

1. Principios Generales

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

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

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

2. Participación de los Trabajadores

2.a. Delegados de Prevención

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

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

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



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

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

2.b. Comité de Seguridad y Salud Laboral

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

2.c. Comité Central de Seguridad y Salud Laboral

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

Estará formado por ocho representantes, cuatro designados por las organizaciones empresariales firmantes del Convenio y otros cuatro por los Sindicatos firmantes del Convenio. El voto de las personas que constituyen este Comité paritario 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.

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

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del artículo 26 del Convenio.
2. Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores en materia de salud laboral.
3. Elaboración de un Plan de Formación de Salud Laboral en función de las necesidades formativas.
4. Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de Prevención de Riesgos Laborales.
5. Establecer un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.
6. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
7. Asesoramiento técnico a la empresa y representantes de los trabajadores.
8. Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la empresa, especialmente en materia de:
 - Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
 - Participación en los servicios de prevención.
 - Evaluación de los factores de riesgo.
 - Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores.
 - Vigilancia de la salud de los trabajadores a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
 - Elaboración del mapa de riesgos laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.
 - Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.
 - Estudio de epidemiología laboral.
 - Protección específica de la gestación del período de lactancia.
 - Así como la vigilancia y control en su aplicación, de lo establecido en la Ley 39/99 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 26. Vigilancia de la salud

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

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

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

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

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

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

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa. Los trabajadores que realicen su actividad mediante la utilización continua de ordenadores, tendrán derecho a una revisión oftalmológica anual a cargo de la empresa.

Artículo 27. Ropa de Trabajo

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

Artículo 28. Protección a la maternidad

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

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

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

Capítulo VI

Artículo 29. Jornada y Horario de Trabajo

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

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

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo, a no ser que mediaren un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (caso de no existir estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con los trabajadores afectados), siempre respetando la jornada máxima anual que este Convenio establece.

Las empresas establecerán un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

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

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

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



Artículo 30. Descanso Semanal

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

Artículo 31. Vacaciones

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

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

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

Artículo 32. Jubilación

La jubilación del personal incluido en el ámbito del presente convenio se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa de aplicación en materia de Seguridad Social

Artículo 33. Jubilación parcial

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los años establecidos por la Ley de Seguridad Social, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial. Una vez puesto en conocimiento de empresa por parte de los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos por la Legislación Vigente, su deseo de acogerse a la jubilación parcial a que se refiere el art. 12.6 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1131/2002, de 31 de Octubre, la empresa podrá reconocer dicho derecho y en consecuencia, a aceptar y tramitar dicha solicitud, así como, a contratar a otro trabajador en las condiciones establecidas en dicho precepto legal

Capítulo VII

Artículo 34. Estructura Retributiva

- a) Salario Base: es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

De acuerdo con las tablas salariales del Anexo I correspondientes a los años 2012 y 2013.

- b) Gratificaciones Extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre.
- c) Plus de Nocturnidad: el personal que realicen su jornada en turno fijo de noche percibirán un plus de nocturnidad en cuantía fija de 89,87 euros mensuales para los años 2012 y 2013. Se prorrateará la cantidad establecida cuando no se realicen la totalidad de las horas nocturnas. Para el resto del personal (turnos rotarios y otros), y aquellos que se incorporaron al turno fijo de noche con anterioridad al 1 de enero de 2.000, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base, según Tablas Salariales. En todos los casos salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, trabajo nocturno. De conformidad con lo establecido en el artículo 7.^º del presente Convenio se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que vengan percibiendo y disfrutando las/os trabajadoras/es de plantilla a la firma de este convenio. Se respetará en todo caso, los turnos, condiciones, etcétera, que se tenían hasta la entrada en vigor del precedente Convenio, que sólo se podrán modificar por voluntad del propio trabajador/a.
- d) Plus de Antigüedad: se establece el mismo en la cuantía reflejada en las Tablas Salariales por cada tres años de servicios prestados en la empresa.
- e) Plus de Transporte: se establece un plus no salarial, no cotizable a la Seguridad Social en la cuantía: 87,19 euros mensuales, para los años 2012 y 2013. Todas estas cuantías quedan establecidas en las Tablas Salariales, descontando absentismo y vacaciones. Este plus se cobrará íntegro con independencia de si el contrato es a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 35. Horas Extraordinarias

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

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

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

Fórmula de cálculo hora ordinaria:

$$\frac{\text{Salario base anual} + \text{plus antigüedad anual}}{\text{Número de horas anuales}}$$

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

Artículo 36. Días Festivos

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

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

A efectos de la liquidación/finiquito serán abonados:

Fórmula:

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

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

2. Festivos especiales.

- Por su especial significado se considerarán días especiales Navidad y Año Nuevo, con independencia de que los mismos figuren o no como festivos en el calendario oficial.
- Aquellos trabajadores que presten servicios desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del día 31 de diciembre al 1 de enero hasta la finalización del turno de tarde del día



- 1 de enero en dichos días especiales, tendrán derecho a una jornada de descanso compensatoria, que se considerará como día efectivamente trabajado.
- c) Cuando los días especiales de Navidad y Año Nuevo figuren como festivo en el calendario oficial, aquellos trabajadores que presten servicios en dichos festivos especiales, tendrán derecho a dos jornadas de descanso compensatorias, una por el festivo trabajado y otra por la consideración de día especial trabajado, siendo esta última considerará como día efectivamente trabajado.
- El segundo día libre se considerará como efectivamente trabajado en el supuesto de no haber sido compensados con descanso, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente, serán abonados según la siguiente fórmula:

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

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

Artículo 37. 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 38. Recibos de Salarios

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

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

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

Artículo 39. Compensación por incapacidad laboral en accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común.

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

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

Artículo 40. Cláusula de Descuelgue

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

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

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

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

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

Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente Convenio.

Capítulo VIII

Artículo 41. Licencias Retribuidas

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

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de conviviente, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 5 días. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del trabajador.
- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes liberatorios. El trabajador disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el trabajador trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.
- f) El tiempo indispensable para acudir a consulta de Especialistas Médicos del Sistema Público de Salud.

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

Artículo 42. Reducción de jornada por motivos familiares

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Este derecho es un derecho individual de los trabajadores.

Artículo 43. Licencia por Asuntos Propios

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

Artículo 44. Excedencias

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

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma, y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

El personal contratado en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.



Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría y sí en una inferior y desea incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

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

Artículo 45. Excedencia Forzosa

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

- a) Designación o elección de un cargo público.
- b) El personal contratado que sean elegidos para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán, asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 46. Excedencia Especial por Maternidad y cuidado de familiares

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

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

El período en el que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo de reserva, quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

Artículo 47. Pausas y Reducción de Jornada por Lactancia

El personal tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de media hora, que, a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

Las trabajadoras podrán sustituir este derecho por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida, remunerada por la empresa a continuación de su baja maternal.

La reducción de jornada aumentara en caso de parto múltiple.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los padres, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

Capítulo IX

Artículo 48. Derechos Sindicales

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

- a) Ser informado, previamente, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario, en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos y tribunales competentes.

- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de los representantes de los trabajadores

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

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

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes podrá acumularse en uno o diversos delegados deberá ser comunicado con la antelación suficiente.

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

Secciones sindicales

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

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

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

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

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

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

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

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

Asambleas

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de mas de 50 trabajadores, y el 30 por 100 en los de menos de 50 trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo y con máximo anual para su realización de 50 horas. No pudiéndose acumular de mes en mes y con un tope de 10 horas mensuales. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

Mesas Negociadoras

Los Delegados Sindicales que participen en las Comisiones Paritaria o Negociadora del Convenio les serán concedidos permisos retribuidos con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.



Capítulo X

Artículo 49. Régimen Disciplinario

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

a) Faltas Leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

b) Faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante mas de cinco días y menos de diez al mes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante mas de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante mas de 10 días al mes o durante mas de 30 días en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.
6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios, del centro o del personal.
8. La negligencia en la administración de la medicación.
9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio de los trabajadores o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajena a la residencia.
10. Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas hacia cualquier trabajadora o trabajador de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalia contra las personas que las hayan denunciado.

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Despido.

Artículo 50. Tramitación y Prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o delegado de personal.

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

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

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

Artículo 51. Infracciones de la Empresa

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

Capítulo XI

Planes de igualdad

Artículo 52. 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 sectorial de igualdad las competencias que se señalan en el artículo 58 del presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 53. Planes de igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal del personal, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal del personal.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en 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 en las tareas de producción. De todo ello

no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer y del hombre a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras del sector de atención a la dependencia y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley orgánica 3/2007.

Artículo 54. 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 55. Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a la representación legal del personal, pudiendo ésta emitir el correspondiente informe si así lo estima adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promovido, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 56. 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 existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 57. Competencias de las empresas y la representación del personal en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a la representación del personal.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con la representación del personal el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

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

Artículo 58. La comisión sectorial por la igualdad de oportunidades

Se acuerda constituir una comisión sectorial por la igualdad de oportunidades entre los firmantes del presente convenio con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente capítulo, con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas? de? interpretación? y/o? aplicación? que pueda surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.
- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre? aspectos? relacionados? con? la? igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá? elaborar? un? estudio? específico? en? relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última, desagregados por género.
- En base a las conclusiones obtenidas, se? examinará? de? nuevo? con? el? Ministerio? competente un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.
- El resultado de la puesta en? común? de? estos? informes? y? sus? conclusiones,? constituirá? la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.



Capítulo XI

*Solución extrajudicial de conflictos laborales***Artículo 59. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)**

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

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

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

Capítulo XII

*Adscripción-subrogación del personal***Artículo 60. Adscripción del personal**

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1. Al término de la concesión de una contrata el personal adscrito a la empresa saliente en dicha contrata, pasará a estar adscritos a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal, un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personal en activo que vengan prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de tres meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.
- b) Personal que en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, baja maternal, en servicio militar o situación análoga, etc...) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
- c) Personal que con contrato de sustitución, suplan a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).
- d) Personal de nuevo ingreso que por exigencias de la empresa o entidad contratante se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los noventa últimos días.

La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado la perdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente, por la empresa saliente a la empresa entrante en el plazo de tres días hábiles a partir del momento de la subrogación mediante la documentación siguiente:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.
- b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de planta a subrogar lo siguiente:
 - Apellidos y nombre
 - D.N.I.
 - Domicilio
 - Nº de la Seguridad Social
 - Tipo de contrato
 - Antigüedad
 - Jornada y horario
 - Fecha de disfrute de las vacaciones
 - Conceptos retributivos no incluidos en Convenio

- Otras condiciones y pactos
 - Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos tres meses de la totalidad del personal a subrogar.
- c) Fotocopia de los contratos de trabajo.
- d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, servicio militar, incapacidad transitoria, baja maternal, servicio social sustitutorio, interinidad o sustitución análoga del personal que encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal sólo se extinguirá en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto miembros del Comité de Empresa, como Delegados/as de Personal o miembros de la Sección Sindical), la empresa entrante, respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.

Los/as Delegados/as de Personal o los miembros del Comité de Empresa que hubieran sido elegidos en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla. En el caso de discrepancia, se acudirá a la Comisión Paritaria.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los dos meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a seis meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

La empresa entrante y saliente respetará siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En los supuestos que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina del trabajador o en su caso en la liquidación, la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará al personal, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación, o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado la Seguridad Social el período correspondiente a las vacaciones devengadas, vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación legal del personal, a la asociación empresarial y a la Comisión Paritaria del Convenio.

El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes, partes proporcionales de gratificaciones que le pudiera corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa cesante y nueva adjudicataria.

Capítulo XIII

Comisión de clasificación profesional

Artículo 61. Comisión Sectorial de Clasificación Profesional

Se crea una Comisión integrada de forma paritaria por las representaciones firmantes del Convenio. Dicha Comisión tendrá ocho miembros, un miembro por cada una de las Organizaciones Empresariales (AMADE, AESTE, PAD Y LARES-MADRID), y dos miembros por cada una de las Organizaciones Sindicales (CCOO y UGT). El voto de las personas que constituyen la comisión será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora de convenio colectivo.

La Comisión tendrá como función la de acometer el estudio y la revisión, si se acuerda, de los grupos y categorías profesionales recogidas en el Convenio y la definición de funciones de las mismas.

Dicha comisión deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la publicación del presente Convenio.



DISPOSICION ADICIONAL

Disposición Adicional Primera . A la entrada en vigor del presente Convenio se constituirá una Comisión de trabajo, de carácter paritario, compuesta por ocho miembros, cuatro por las Organizaciones Empresariales (AMADE, AESTE, PAD Y LARES-MADRID un miembro), y cuatro por las Organizaciones Sindicales (UGT y CCOO), tendrá como objeto el estudio de la transposición y adaptación del presente Convenio Colectivo a la publicación de la futura Ley de Dependencia. En el caso de que la entrada en vigor de Ley de Dependencia contemple o habilite incrementos retributivos o derechos que superen los previstos en el presente Convenio, las partes legitimadas se comprometen a negociar la revisión de los artículos afectados, a fin de acomodar tales preceptos a la referida Ley.

Dicha Comisión deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la publicación del presente Convenio

ANEXO I

RETRIBUCIONES 2012

GRUPO Y CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE MENSUAL	ANTIGÜEDAD MENSUAL
A1			
Administrador/a	1.707,85	87,19	18,03
Gerente	1.707,85	87,19	18,03
A2			
Director/a	1.707,85	87,19	18,03
Médico/a	1.435,66	87,19	18,03
Titulado/a superior	1.435,66	87,19	18,03
B			
Supervisor/a	1.147,15	87,19	18,03
ATS/DUE	1.147,15	87,19	18,03
Trabajador/a social	1.147,15	87,19	18,03
Fisioterapeuta	1.147,15	87,19	18,03
Terapeuta ocupacional	1.147,15	87,19	18,03
Titulado/a medio	1.147,15	87,19	18,03
C			
Gobernante/a	942,82	87,19	18,03
Oficial mantenimiento	928,74	87,19	18,03
Oficial administrativo	928,74	87,19	18,03
Conductor/a	928,74	87,19	18,03
Jardinería/a	928,74	87,19	18,03
D			
Gerocultor/a	942,82	87,19	18,03
Auxiliar mantenimiento	928,74	87,19	18,03
Auxiliar administrativo	928,74	87,19	18,03
Cocinero/a	909,88	87,19	18,03
Portero/recepcionista	909,88	87,19	18,03
E			
Limiador/a	841,32	87,19	18,03
Pinche cocina	841,32	87,19	18,03
Lavadero/a - planchador/a	841,32	87,19	18,03
Personal no cualificado	841,32	87,19	18,03

El/La Auxiliar de Mantenimiento que realice funciones de conductor/a y/o de jardinero/a percibirá un complemento de 503,16 euros anuales.

El plus de nocturnidad para los trabajadores que realicen su jornada en turno fijo de noche será de 89,87 euros mensuales.



RETRIBUCIONES 2013

GRUPO Y CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE MENSUAL	ANTIGÜEDAD MENSUAL
A1			
Administrador/a	1.707,85	87,19	18,03
Gerente	1.707,85	87,19	18,03
A2			
Director/a	1.707,85	87,19	18,03
Médico/a	1.435,66	87,19	18,03
Titulado/a superior	1.435,66	87,19	18,03
B			
Supervisor/a	1.147,15	87,19	18,03
ATS/DUE	1.147,15	87,19	18,03
Trabajador/a social	1.147,15	87,19	18,03
Fisioterapeuta	1.147,15	87,19	18,03
Terapeuta ocupacional	1.147,15	87,19	18,03
Titulado/a medio	1.147,15	87,19	18,03
C			
Gobernante/a	942,82	87,19	18,03
Oficial mantenimiento	928,74	87,19	18,03
Oficial administrativo	928,74	87,19	18,03
Conductor/a	928,74	87,19	18,03
Jardinero/a	928,74	87,19	18,03
D			
Gerocultor/a	942,82	87,19	18,03
Auxiliar mantenimiento	928,74	87,19	18,03
Auxiliar administrativo	928,74	87,19	18,03
Cocinero/a	909,88	87,19	18,03
Portero/recepcionista	909,88	87,19	18,03
E			
Limpiador/a	841,32	87,19	18,03
Pinche cocina	841,32	87,19	18,03
Lavandero/a - planchador/a	841,32	87,19	18,03
Personal no cualificado	841,32	87,19	18,03

El/La Auxiliar de Mantenimiento que realice funciones de conductor/a y/o de jardinero/a percibirá un complemento de 503,16 euros anuales.

El plus de nocturnidad para los trabajadores que realicen su jornada en turno fijo de noche será de 89,87 euros mensuales.

ANEXO IV

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

Grupo A2

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

Grupo B

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

**Grupo C**

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

GRUPO D

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

Grupo E

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

ANEXO V**FUNCIONES****Médico/a-Médicos/as Especialistas (Geriatras, Rehabilitadores, etcétera)**

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

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

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

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

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

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

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

Supervisar el trabajo del personal.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

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

Otros/as Titulados/as Superiores

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

A.T.S/D.U.E

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

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

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabajador/a social

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

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

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

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

Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

Participar en la comisión técnica.

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

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

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

Visitar a los residentes enfermos.

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

Fisioterapeutas

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Terapeuta Ocupacional

Participar en el plan general de actividades del centro.

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

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

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

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

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



Gerocultor/a

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

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

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

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

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

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

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

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

Gobernante/a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Oficial/a de Mantenimiento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Oficial/a Administrativo

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

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

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

Cocinero/a

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

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

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

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

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

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

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

Conductor/a

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

Auxiliar de Mantenimiento

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

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

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

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

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

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

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



Auxiliar Administrativo

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

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

Portero/a – Recepcionista

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

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

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

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

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

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

Se hace cargo de los partes de avería y les da traslado al servicio de mantenimiento.

Tiene a su cargo el traslado de los residentes, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses etc.

Pinche de Cocina/ marmitón/a/fregador/a

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

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

Limiador/a

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

Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

- Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar tan pocas molestias como pueda a los residentes.
- Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.)

Lavandería/Planchador/a

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

Tareas propias de lavado y planchado, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.

Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (avería, deterioros, desorden manifiesto, etc.)

Personal no cualificado

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

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

ANEXO VI

BAREMO

Por cada año en la empresa: 1,2 puntos

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

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

Por cada año transcurrido como corre turnos: 1 punto

Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita.

- a) Cada curso de 40 horas lectivas: 1 punto
- b) Cada curso de más de 40 horas lectivas: 3 puntos
- c) FP1: 5 puntos
- d) FP1 y un año de antigüedad: 7'2 puntos

(03/26.872/13)

