

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

RESOLUCIÓ de 16 de desembre de 2022, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del X Conveni Col·lectiu Laboral per al sector privat de Residències per a la Tercera Edat, Serveis d'Atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana. [2023/239]

Vist el text del X Conveni Col·lectiu Laboral per al sector privat de Residències per a la Tercera Edat, Serveis d'Atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana, codi 80/01/0118/2022, signat per la comissió negociadora, que està integrada, d'una banda, per la representació empresarial, constituïda per l'Associació Empresarial de Residències i Serveis a Persones Dependents de la Comunitat Valenciana (AERTE) i l'Associació de Residències i Servei d'Atenció als Majors de la Comunitat Valenciana Sector Solidari (LARES-CV), i, d'una altra, en representació de les persones treballadores, per la Unió General de Treballadors – Serveis Públics País Valencià (UGT-SP-PV) i la Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS-CCOO-PV), es tramita el seu registre i publicació de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, de l'Estatut dels Treballadors (aprobat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre); en l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i en l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball.

Vist que en data 22 de novembre la Subdirecció General de Relacions Laborals va requerir la mesa de negociació del conveni per a la presentació d'al·legacions respecte de determinats punts del text negociat; vist el contingut de les al·legacions formulades davant del requeriment esmentat per la mesa negociadora en data 5 de desembre de 2022 i que la mesa aclareix que la regulació dels contractes de formació s'ajustarà en tot cas al que disposa el Reial Decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

Per tot això, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en l'article 10.2 de l'Ordre 1/2021, de 6 d'abril que desplega el Decret 175/2020, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la publicació del conveni en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 16 de desembre de 2022.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 2022, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunitat Valenciana. [2023/239]

Visto el texto del X Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana, código 80/01/0118/2022, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la representación empresarial, constituida por la Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE) y la Asociación de Residencias y Servicio de Atención a los Mayores de la Comunidad Valenciana Sector Solidario (LARES-CV), y, de otra, en representación de las personas trabajadoras, por la Unión General de Trabajadores – Serveis Públics País Valencià (UGT-SP-PV) y la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS-CCOO-PV), se tramita su registro y publicación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre), en el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Visto que con fecha 22 de noviembre por parte de la Subdirección General de Relaciones Laborales, se requirió a la Mesa de Negociación del Convenio para la presentación de alegaciones respecto de determinados puntos del texto negociado. Visto el contenido de las alegaciones formuladas frente al citado requerimiento por la Mesa Negociadora en fecha 5 de diciembre de 2022 y que la Mesa clarifica que la regulación de los contratos de formación se ajustará en todo caso a lo dispuesto en el Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Por todo lo anterior, esta Subdirección General de Relaciones Laborales de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 10.2 de la Orden 1/2021, de 6 de abril que desarrolla el Decreto 175/2020, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve

Primero

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

Segundo

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

València, 16 de diciembre de 2022.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

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

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

En data 23 d'octubre de 2020, es va constituir la Comissió Negociadora del X Conveni col·lectiu laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana. En l'acta de la constitució es reconeixen com a membres legítims d'aquesta les organitzacions següents:

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

Per la part social: Unió General de Treballadors Serveis Públics País Valencià (UGT-SP-PV), amb sis membres, i Federació de Sanitat i Sectors Sociosanitaris de Comissions Obreres del País Valencià (FSS-CCOO-PV), amb cinc membres.

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

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

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

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

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

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

En data 18 de maig de 2012, en el BOE núm. 119, es va publicar la Resolució de 25 d'abril de 2012, de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registrava i es publicava el VI Conveni col·lectiu marc estatal

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

En fecha 23 de octubre de 2020 se constituyó la Comisión Negociadora del X Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la tercera edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana. En el acta de la constitución se reconocen como miembros legítimos de la misma a las siguientes organizaciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

Con fecha 18 de mayo de 2012, en el BOE núm. 119, se publicó la Resolución de 25 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registraba y publicaba el VI Convenio Colectivo Marco

de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal.

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

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

Actualment, el VII Conveni col·lectiu marc estatal s'ha denunciat des del 18 de juliol de 2018, sense que les parts legitimades per a això hagen arribat a un acord sobre el text del que seria el VIII Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal, i, per tant, el VII Conveni col·lectiu marc estatal es troba en període d'ultraactivitat.

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

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

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

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

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

Estat de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

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

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

En la actualidad el VII Convenio Colectivo Marco Estatal se haya denunciado desde el 18 de julio del 2018, sin que las partes legitimadas para ello hayan alcanzado un acuerdo sobre el texto del que sería el VIII Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, encontrándose, por tanto, el VII Convenio Colectivo Marco Estatal en periodo de ultraactividad.

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

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

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

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

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

promoció de l'autonomia personal, els han portat a subscriure el text que s'indica a continuació.

Article preliminar

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

Per les organitzacions empresarials:

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

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

Per les centrals sindicals:

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

– Unió General de Treballadors Serveis Públics País Valencià (UGT-SP-PV)

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit funcional

L'àmbit funcional d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu està constituït per les empreses i els establiments que exercisquen la seua activitat en el sector de l'atenció a les persones dependents i/o al desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal: residències, centres de dia, centres de nit, habitatges tutelats i altres noves tipologies de serveis que puguin desenvolupar-se, de titularitat i gestió privada, llevat que anteriorment estigueren aplicant un conveni en vigor diferent.

Queden expressament excloses de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni les empreses que realitzen atencions sanitàries específiques com a activitat fonamental, entenent aquesta exclusió sense perjudici de l'assistència sanitària a les persones residents i usuàries, a conseqüència dels problemes propis de la seua edat i/o dependència.

Article 2. Àmbit territorial

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

Article 3. Àmbit personal

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

En queda expressament exclòs el personal que preste serveis en centres i/o empreses la titularitat i la gestió dels quals corresponga a l'Administració pública.

Article 4. Vigència i duració

Aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2021 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2023, amb independència de la data en què se signe, o del dia en què es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

En les matèries que tinguen una vigència específica, aquesta estarà regulada en el seu propi articulat.

Article 5. Denúncia i pròrroga

El conveni només el podran denunciar les organitzacions amb legitimitat plena per a això, i la denúncia es podrà produir amb una antelació mínima de tres mesos i màxima de cinc mesos abans del venciment d'aquest.

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

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

sonas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, les han llevado a suscribir el texto que a continuación se indica.

Artículo preliminar

El presente convenio Colectivo se concierta entre las siguientes partes:

Por Las organizaciones empresariales:

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

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

Por las Centrales Sindicales:

– Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras del País Valenciano (FSS-CCOO-PV).

– Unión General de Trabajadores Serveis Publics País Valencià (UGT– SP-PV)

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito funcional

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo está constituido por las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad en el sector de la atención a las personas dependientes y/o al desarrollo de la promoción de la autonomía personal: Residencias, centros de día, centros de noche, viviendas tuteladas y otras nuevas tipologías de servicios que pudieran desarrollarse, de titularidad y gestión privada; salvo que anteriormente vinieran aplicando un convenio en vigor distinto.

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

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito personal

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

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

Artículo 4. Vigencia y duración

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2021 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, con independencia de la fecha en que sea firmado, o del día en que sea publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

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

Artículo 5. Denuncia y prórroga

El Convenio solo podrá ser denunciado por las organizaciones con legitimación plena para ello, la denuncia se podrá producir con una antelación mínima de tres meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, al mismo tiempo y en la que deberá constar la legitimación que se ostenta en el sector, los ámbitos del convenio, así como las materias que serán objeto de negociación.

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

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

Article 6. Comissió negociadora

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

La distribució de les persones que componguen la comissió estarà en funció de la representativitat de les organitzacions en el sector. El nombre màxim de persones serà de quinze per cadascuna de les parts i en tot cas serà imparell en cadascuna de les representacions.

La comissió es constituirà en el termini màxim d'un mes, a partir de la denúncia del conveni, amb la mateixa representativitat numèrica entre totes dues parts, patronal i sindical, i assumiran la presidència i la secretaria d'aquesta mesa negociadora les persones que acorden els membres de la mesa, per majoria de cadascuna de les representacions.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i, a l'efecte de la seua aplicació pràctica, es consideraran globalment.

En el cas que la jurisdicció social, a instàncies de l'autoritat laboral o de qualsevol de les persones afectades, anul·le algun article d'aquest conveni, les parts negociadores, en el termini de dos mesos a partir de la ferma de la sentència, renegociaran el contingut de la part anul·lada, i, en tot cas, quedarà vigent la resta del conveni fins que no s'arribi a un acord definitiu.

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

Article 8. Garantia ad personam – condició més beneficiosa

Es respectaran les condicions superiors i més beneficioses, tant individuals com col·lectives, que estiga percebent i gaudint el personal de plantilla.

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

Article 9. Comissió Paritària

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

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

2. Per als casos en què en un àmbit inferior, durant el preceptiu període de consultes, no s'haja arribat a acord entre la part empresarial i la representació sindical o la comissió *ad hoc*, respecte de la inaplicació salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), o de la modificació substancial de les condicions que estableix aquest conveni (article 41.6, en relació amb l'article 82.3, tots dos de l'Estatut dels Treballadors), o en els casos de mobilitat geogràfica de caràcter col·lectiu (article 40.2

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

Artículo 6. Comisión negociadora

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

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

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

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

En el caso de que por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

Artículo 8. Garantía «ad personam» – condición más beneficiosa

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

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

Artículo 9. Comisión Paritaria

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

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

2. Para los casos en que en un ámbito inferior, durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación sindical o comisión «ad hoc», con respecto a la inaplicación salarial (art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o a la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (art. 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de

de l'Estatut dels Treballadors), les parts hauran de dirigir-se a la Comissió Paritària, que en el termini màxim de set dies haurà de resoldre sobre l'assumpte plantejat. En cas de desacord en el si de la Comissió Paritària, les parts se sotmetran al procés de solució extrajudicial de conflictes que preveu aquest conveni. S'entendrà esgotat el tràmit d'intervenció prèvia de la Comissió Paritària quan transcorregui el termini màxim de set dies a comptar des que la discrepància s'haja plantejat sense que hi haja un pronunciament de la Comissió Paritària.

En cas d'inexistència de representació unitària o sindical del personal en l'empresa, plantejada la inaplicació salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors) o la modificació substancial de les condicions que estableix aquest conveni (article 41.6, en relació amb l'article 82.3, tots dos de l'Estatut dels Treballadors), o en els casos de mobilitat geogràfica de caràcter col·lectiu (article 40.2 de l'Estatut dels Treballadors), l'empresa i/o la comissió específica *ad hoc* constituïda en l'àmbit de l'empresa hauran d'informar la Comissió Paritària en un termini màxim de set dies comptats des de l'inici de les negociacions respecte d'aquestes modificacions, així com del resultat d'aquestes negociacions. En cas de desacord, se seguirà el procediment establert en el paràgraf anterior.

3. Totes dues parts, amb caràcter general, convenen sotmetre a la Comissió Paritària tots els problemes, les discrepàncies o els conflictes que puguin sorgir de l'aplicació o la interpretació del conveni, amb caràcter previ al plantejament dels diferents supòsits davant de l'autoritat o la jurisdicció social competent, que hauran de resoldre en el termini màxim de quinze dies des de la presentació de la situació. En cas de no produir-se aquesta resolució pel motiu que siga, es donarà per formalitzat el tràmit en la Comissió Paritària.

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

5. Amb caràcter general, la Comissió Paritària es reunirà sempre que ho sol·licite qualsevol de les representacions, amb la indicació del tema o temes a tractar, i es donarà publicitat als acords.

6. Les diferents sol·licituds enviades a la secretaria de la Comissió Paritària seran registrades i remeses, en el mateix dia, a totes les organitzacions que en formen part.

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

Per als casos en què la Comissió Paritària no resolga sobre les sol·licituds plantejades, totes dues parts, patronal i sindicats, acorden el sotmetiment exprés als acords per a la solució autònoma de conflictes d'àmbit autonòmic.

Els acords de la Comissió Paritària tindran el mateix valor que el text d'aquest conveni col·lectiu, d'acord amb el que es disposa en l'article 91.4 de l'Estatut dels Treballadors.

7. S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària, a l'efecte de registre, el carrer Vilamarxant 2 baix, 46035 Benimàmet (València). A l'efecte de comunicació amb aquesta, s'habilita la següent adreça de correu electrònic: paritaria@aerte.es

8. Durant la vigència d'aquest conveni, la Comissió Paritària quedarà integrada per les organitzacions següents:

Per les organitzacions empresarials:

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

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

Per les centrals sindicals:

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

- Unió General de Treballadors Serveis Públics País Valencià (UGT-SP-PV).

caràcter col·lectiu (art. 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de 7 días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la Comisión Paritaria.

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

3. Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la Comisión Paritaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

Por Las organizaciones empresariales:

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

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

Por las Centrales Sindicales:

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

- Unión General de Trabajadores Serveis Publics País Valencià (UGT- SP-PV)

CAPÍTOL II

Article 10. Organització del treball

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

La representació del personal tindrà, en tot cas, en els aspectes relacionats amb l'organització i la racionalització del treball, les funcions que li assignen l'Estatut dels Treballadors, la Llei de prevenció de riscos laborals i la resta de legislació vigent.

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

CAPÍTOL III

Article 11. Classificació professional

S'estableixen els grups professionals, segons el nivell de titulació, qualificació, coneixement o experiència exigida per al seu ingrés. En virtut de la tasca a realitzar i de la idoneïtat de la persona, quan no es crega necessari exigir titulació, el contracte determinarà el grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada d'acord amb els coneixements i les experiències necessàries en relació amb les funcions a exercir.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL CONVENI		
Àrees d'activitat		
A) Gestió, administració i serveis generals	B) Serveis socioassistencials	C) Serveis residencials
1A) Direcció	1B) Titulats/ades superiors i especialistes	
Director/a	Metge	
Administrador/a	Psicòleg/psicòloga	
Gerent		
2A) Càrrecs intermedis	2B) Càrrecs intermedis	2C) Càrrecs intermedis
Cap administratiu SAD	Coordinador/a infermeria	Governant/a
Coordinador/a SAD	Infermer/a	Cuiner/a
Supervisor/a residència	Fisioterapeuta	
Supervisor/a	Terapeuta ocupacional	
	Treballador/a social	
3A) Personal qualificat	3B) Personal qualificat	
Ajudant coordinació SAD	TASOC	
Oficial administratiu	TIS	
Oficial administratiu SAD	Monitor d'activitats	
Oficial manteniment	Persona usuària experta	
Tècnic en informàtica		
4A) Personal auxiliar	4B) Personal auxiliar	
Auxiliar administratiu	Gericultor	
Auxiliar administratiu SAD	Auxiliar SAD	
Auxiliar manteniment	Monitor taller	
Conductor		
Jardiner		
Porter/Recepcionista		
		5C) Personal auxiliar
		Personal neteja
		Personal bugaderia
		Personal planxat
		Auxiliar de cuina
		Ajudant oficis diversos

CAPÍTULO II

Artículo 10. Organización del trabajo

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

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

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

CAPÍTULO III

Artículo 11. Clasificación profesional

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

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CONVENIO		
Áreas de actividad		
A) Gestión, administración y servicios generales	B) Servicios socioasistenciales	C) Servicios residenciales
1A) Dirección.	1B) Titulados/as Superiores y Especialistas.	
Director/a.	Médico/a.	
Administrador/a.	Psicólogo/a.	
Gerente.		
2A) Mandos Intermedios.	2B) Mandos intermedios.	2C) Mandos intermedios.
Jefe/a Administrativo SAD.	Coordinador/a Enfermería.	Gobernante/a.
Coordinador/a SAD.	Enfermero/a.	Cocinero/a.
Supervisor/a Residencia.	Fisioterapeuta.	
Supervisor/a	Terapeuta Ocupacional.	
	Trabajador/a Social	
3A) Personal Cualificado	3B) Personal Cualificado.	
Ayudante Coordinación SAD	TASOC.	
Oficial Administrativo.	TIS	
Oficial Administrativo SAD	Monitor de Actividades	
Oficial Mantenimiento.	Persona Usuaria Experta	
Técnico en Informática.		
4A) Personal Auxiliar.	4B) Personal Auxiliar.	
Auxiliar Administrativo.	Gerocultor.	
Auxiliar Administrativo SAD.	Auxiliar SAD.	
Auxiliar Mantenimiento.	Monitor Taller	
Conductor.		
Jardinero.		
Portero/Recepcionista.		
		5C) Personal Auxiliar.
		Personal limpieza
		Personal lavandería.
		Personal planchado
		Pinche cocina
		Ayudante oficios varios.

Les categories professionals són les que es detallen en la taula salarial d'aquest conveni, classificades en funció del grup professional en el qual s'inscriuen. La definició de les funcions de les diferents categories consta en l'annex III.

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

Article 12. Ocupació

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

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

D'acord amb les disposicions legals reguladores de les competències en matèria dels drets d'informació de la representació unitària o sindical del personal en matèria de contractació, l'article 64.4 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i l'article 10.3 de la Llei orgànica de llibertat sindical, es facilitarà una còpia bàsica del contracte de treball a la representació unitària o sindical del personal en un termini màxim de deu dies des de la seua formalització.

Estabilitat en l'ocupació

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

En el cas de centres o serveis de nova creació, caldrà arribar als percentatges següents:

A la finalització del primer any d'activitat, el	60 %
A la finalització del segon any d'activitat, el	80 %

En conseqüència, els percentatges màxims de contractació temporal, en qualsevol de les modalitats previstes en aquest conveni, seran del 20 %, amb l'excepció del primer any d'activitat en el cas de centres o serveis de nova creació, que serà del 40 %. Queden exceptuats d'aquest còmput els contractes d'interinitat i/o per substitució, en pràctiques, contractes per a la formació i l'aprenentatge, els contractes de formació en alternança i els contractes de formació per a obtindre la pràctica professional.

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

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

• Contracte indefinit

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

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

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

Artículo 12. Empleo

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

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del estatuto de los trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de la representación unitaria o sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria o sindical del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Estabilidad en el empleo:

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán como mínimo un 80 % de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos y durante toda la vigencia de este convenio.

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

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

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

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

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

• Contrato indefinido:

Es el que se concerta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la seguridad social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

Les persones treballadores que en un període de 24 mesos hagen estat contractades durant un termini superior a 18 mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes per circumstàncies de la producció, siga directament o a través de la seua posada a la disposició per empreses de treball temporal, adquiriran la condició de persones treballadores fixes. Aquesta previsió també serà aplicable quan es produïsquen casos de successió o subrogació empresarial d'acord amb el que es disposa legalment o convencionalment.

Així mateix, adquirirà la condició de fixa la persona que ocupe un lloc de treball que haja estat ocupat amb solució de continuïtat o sense, durant més de 18 mesos en un període de 24 mesos mitjançant contractes per circumstàncies de la producció, incloent-hi els contractes de posada a la disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

- Contractes de duració determinada per circumstàncies de la producció

Caldrà ajustar-se al que estableix l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, excepte en la regulació següent:

La duració màxima d'aquests contractes serà de dotze mesos en un període de referència de diu.

S'entendrà que concorre una causa habilitant per a la formalització d'aquest contracte:

- a) La cobertura de les vacances anuals.
- b) Quan, transitoriament, augmente el grau mitjà de dependència del conjunt de les persones ateses, utilitzant qualsevol de les escales de valoració reconegudes per l'administració pública corresponent. S'entendrà que l'augment del grau de dependència és transitori quan no arribe a un any de duració.

En cas d'estades temporals. S'entendrà com a estada temporal la que siga igual o inferior a tres mesos.

- Contracte per substitució

Caldrà ajustar-se al que s'estableix en l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.

- Contractes en pràctiques

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

La regulació anterior resultarà aplicable als contractes en pràctiques formalitzats amb anterioritat al 30.12.2021.

- Contracte per a la formació i l'aprenentatge

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

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

La regulació anterior resultarà aplicable als contractes formalitzats amb anterioritat al 30.12.2021.

- Contractes formatius

Es regularan segons el que s'estableix en l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors.

Per als contractes de formació en alternança, el salari de la persona treballadora serà el 60 % el primer any i el 75 % el segon any del salari corresponent al grup professional en el qual s'enquadre el treball desenvolupat per la persona treballadora, en proporció a la jornada realitzada.

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

- Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Se estará a lo establecido en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en la siguiente regulación:

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses en un periodo de referencia de 18.

Se entenderá que concurre causa habilitante para la formalización de este contrato:

- a) La cobertura de las vacaciones anuales.
- b) Cuando, transitoriamente, aumente el grado medio de dependencia del conjunto de las personas atendidas, utilizando cualquiera de las escalas de valoración reconocidas por la correspondiente Administración Pública. Se entenderá que el aumento del grado de dependencia es transitorio cuando no alcance un año de duración.

En caso de estancias temporales. Se entenderá como estancia temporal aquella que sea igual o inferior a tres meses.

- Contrato por sustitución

Se estará a lo establecido en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores

- Contratos en prácticas:

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

La anterior regulación resultará de aplicación a los contratos en prácticas formalizados con anterioridad al 30.12.2021.

- Contrato para la formación y el aprendizaje:

No será inferior a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80 % para el primer año y el 95 % para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. El personal contratado en formación no podrá superar el 5 % de la plantilla.

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

La anterior regulación resultará de aplicación a los contratos formalizados con anterioridad al 30.12.2021.

- Contratos formativos

Se regularán según lo establecido en el art. Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Para los contratos de formación en alternancia, el salario de la persona trabajadora será el 60 % el primer año y el 75 % en segundo año del salario correspondiente al grupo profesional en el que se encuadre el trabajo desarrollado por la persona trabajadora, en proporción a la jornada

En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Per als contractes de formació per a l'obtenció de la pràctica professional, el salari de la persona treballadora serà el 75 % del salari corresponent al grup professional en el qual s'enquadre el treball desenvolupat per la persona treballadora, en proporció a la jornada realitzada. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

- **Contracte a temps parcial**

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

La duració mínima de les jornades a temps parcial serà de 25 hores setmanals, a excepció de les originades per contractes o serveis que per les seues característiques requerisquen jornades inferiors, i en aquest cas la duració mínima serà de 8 hores setmanals.

El personal vinculat a la seua empresa per contractes de treball a temps parcial podrà realitzar hores complementàries.

El nombre d'hores complementàries que podrà realitzar el personal no podrà excedir el 30 % de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries no podran excedir el límit legal de jornada establida en aquest conveni.

Si en un trimestre no s'han realitzat totes les hores complementàries corresponents a aquest, fins a un 20 % de les hores no consumides el podrà transferir l'empresa al trimestre següent, per a la seua possible realització en aquest, una vegada efectuades les hores complementàries corresponents a aquest trimestre. En cap cas es podran transferir a un trimestre les hores ja transferides des del trimestre anterior.

Les hores complementàries la realització de les quals estiga prevista amb anticipació s'inclouran dins de la programació de treball del treballador o treballadora, respectant un preavís mínim de set dies, amb l'única excepció que la necessitat de la seua realització sorgisca de manera no prevista; en aquest cas el preavís mínim de comunicació al treballador o treballadora serà de 48 hores.

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

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

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

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

Les sol·licituds a què es refereixen els paràgrafs anteriors les haurà de prendre en consideració, en la mesura que siga possible, l'empresa. La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada per l'empresa a la persona treballadora per escrit i de manera motivada.

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

da realitzada. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Para los contratos de formación para la obtención de la práctica profesional, el salario de la persona trabajadora será el 75 % del salario correspondiente al grupo profesional en el que se encuadre el trabajo desarrollado por la persona trabajadora, en proporción a la jornada realizada. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- **Contrato a tiempo parcial.**

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

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

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

El número de horas complementarias que podrá realizar el personal, no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este convenio.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20 % de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

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

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

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

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

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

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

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

En tot cas, en aquest apartat de contracte a temps parcial caldrà ajustar-se al que dispose la legislació vigent.

• **Contracte fix discontinu**

El contracte per temps indefinit fix-discontinuu es concertarà per a realitzar treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per a desenvolupar els que no tinguen aquesta naturalesa, però que, sent de prestació intermitent, tinguen períodes d'execució certs, determinats o indeterminats, que generen un increment habitual dels treballs en els centres o els serveis que es repetisquen de manera cíclica amb caràcter anual.

El contracte fix-discontinuu podrà concertar-se per a desenvolupar treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratius que, sent previsibles, formen part de l'activitat ordinària de l'empresa.

El contracte de treball fix-discontinuu, d'acord amb el que es disposa en l'article 8.2 de l'ET, s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit i haurà de reflectir els elements essencials de l'activitat laboral, entre altres, la duració del període d'activitat, la jornada i la seua distribució horària, si bé aquests últims podran figurar amb caràcter estimat, sense perjudici de concretar-los en el moment de la crida.

Sense perjudici d'això, l'empresa haurà de traslladar a la representació legal de les persones treballadores, a l'inici de cada any natural, un calendari amb les previsions de crida anual, o, si és el cas, semestral, així com les dades de les altes efectives de les persones fixes discontinües una vegada es produïsquen.

Les persones fixes discontinües podran exercir les accions que siguen procedents en cas d'incompliments relacionats amb la crida, i s'iniciarà el termini per a fer-ho des del moment de la falta d'aquesta o des del moment en què la coneguen.

Les persones treballadores fixes-discontinües no podran patir perjudicis per l'exercici dels drets de conciliació, absències amb dret a reserva de lloc de treball i altres causes justificades sobre la base de drets reconeguts en la llei.

Les persones treballadores fixes-discontinües tenen dret al fet que la seua antiguitat es calcule tenint en compte tota la duració de la relació laboral i no el temps de serveis prestats efectivament, amb l'excepció de les condicions que exigisquen un altre tractament en atenció a la seua naturalesa i sempre que responga a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència.

L'empresa haurà d'informar les persones fixes-discontinües i la representació legal de les persones treballadores sobre l'existència de llocs de treball vacants de caràcter fix ordinari, de manera que aquelles puguin formular sol·licituds de conversió voluntària.

La regulació de l'ordenació del treball s'ajustarà a les regles següents:

• Atesa la peculiaritat dels treballs esmentats, el contracte es podrà formalitzar tant a temps complet com a temps parcial.

• El personal fix discontinuu serà cridat per ordre d'antiguitat, dins de cada categoria professional, atenent la seua especialitat i el lloc de treball a ocupar, sempre que hi haja treball que justifique la crida. En el cas d'incompliment de la crida, la persona treballadora podrà reclamar en procediment d'acomiadament. En les interrupcions del contracte, se seguirà l'ordre invers d'antiguitat, excepte per a aquelles persones treballadores que no hagen cobert la garantia d'ocupació que, si és el cas, tinguen reconeguda.

• La crida del personal fix discontinuu s'efectuarà amb una antelació mínima de set dies naturals quan es tracte de prestar serveis amb una duració superior a un mes, i de cinc dies naturals quan es tracte d'ocupacions inferiors a aquest termini.

La crida es podrà realitzar per qualsevol dels mitjans següents:

1. Carta certificada amb justificant de recepció.
2. Correu electrònic amb justificant de recepció.
3. Lliurament d'escrit de crida signat per l'empresa sempre deixant constància de la realització i de la recepció per part del treballador.

4. El correu postal certificat que el treballador haja facilitat a l'empresa.

5. Quan el treballador es comuniqui habitualment amb l'empresa mitjançant l'ús del seu telèfon mòbil, la crida es podrà realitzar mitjan-

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

• **Contrato fijo discontinuo**

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, que generen un incremento habitual de los trabajos en los Centros o Servicios que se repitan de forma cíclica con carácter anual.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del ET, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsions de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

La regulación de la ordenación del trabajo se ajustará a las siguientes reglas:

• Dada la peculiaridad de los citados trabajos, el contrato se podrá formalizar tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

• El personal fijo discontinuo será llamado por orden de antigüedad, dentro de cada categoría profesional, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar, siempre y cuando haya trabajo que justifique tal llamamiento. En el caso de incumplimiento del llamamiento la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido. En las interrupciones del contrato, se seguirá el orden inverso de antigüedad, salvo para aquellas personas trabajadoras que no hayan cubierto la garantía de ocupación que, en su caso, tengan reconocida.

• El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará con una antelación mínima de siete días naturales cuando se trate de prestar servicios con una duración superior a un mes, y de cinco días naturales cuando se trate de ocupaciones inferiores a dicho plazo.

El llamamiento se podrá realizar por cualquiera de los siguientes medios:

1. Carta certificada con acuse de recibo.
2. Correo electrónico con acuse de recibo.
3. Entrega de escrito de llamamiento firmado por la empresa siempre dejando constancia de su realización y de su recepción por parte del trabajador.

4. El correo postal certificado que el trabajador haya facilitado a la empresa.

5. Cuando el trabajador se comuniqui habitualmente con la empresa mediante el uso de su teléfono móvil, el llamamiento se podrá realizar

çant missatge per SMS o WhatsApp al telèfon mòbil que aquest haja facilitat a l'empresa.

La crida i la interrupció dels períodes d'ocupació de les persones treballadores fixes discontinues es duran a terme per escrit. Hauran de constar en la comunicació esmentada les condicions crida, entre les quals hi ha:

- La data d'inici.
- La jornada i l'horari a desenvolupar, i la duració prevista de la crida.

Durant el termini de preavís el treballador podrà:

- Desistir de la relació laboral per no interessar la incorporació al lloc de treball.

- Acceptar la crida i incorporar-se en la data prevista.

- Amb al·legació de causa justificada, ajornar la incorporació un màxim de tres dies naturals a la data inicial comunicada per l'empresa. Passats els tres dies naturals des de la data d'inici de l'activitat sense que el treballador haja comunicat cap de les tres opcions anteriors, es considerarà desistit de la relació laboral.

- **Contracte de relleu**

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

- **Mesures contra la discriminació per edat**

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

- **Entrada en vigor de les modificacions en les modalitats contractuals**

Les parts signants d'aquest conveni, i en relació amb el retard en la negociació d'aquest, per a evitar problemes després de l'entrada en vigor de les modificacions en les modalitats contractuals sorgides a partir de la reforma laboral, i, en concret, per al cas dels contractes fixos discontinus a temps parcial, acorden de manera expressa donar validesa a qualsevol contractació d'aquest tipus que haja pogut realitzar-se amb caràcter previ a la publicació d'aquest conveni.

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

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

Sense perjudici de la informació necessària que aquest observatori pugua recaptar a fi d'omplir els informes previstos, aquest mateix es podrà dirigir a la Comissió Paritària del conveni per a conèixer el grau de compliment dels acords sobre ocupació, tant en el volum com en els models de contractació subscrits.

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

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

Article 14. Plantilles

Es realitzaran les contractacions que siguen necessàries per a garantir el compliment de la ràtio de personal establides en la normativa autonòmica.

Sense perjudici de la informació a què tenen dret per a desenvolupar les funcions que estableix l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors i el

mediante mensaje por SMS o WhatsApp al teléfono móvil que este haya facilitado a la empresa.

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de las personas trabajadoras fijas discontinuas se llevarán a cabo por escrito. Deberá constar en la citada comunicación las condiciones llamamiento, entre las que están:

- La fecha de inicio
- La jornada y horario a desarrollar, y la duración prevista del llamamiento.

Durante el plazo de preaviso el trabajador podrá:

- Desistir de la relación laboral por no interesar la incorporación al puesto de trabajo.

- Aceptar el llamamiento e incorporarse en la fecha prevista.

- Con alegación de causa justificada, aplazar la incorporación un máximo de 3 días naturales a la fecha inicial comunicada por la empresa. Pasados los 3 días naturales desde la fecha de inicio de la actividad sin que el trabajador haya comunicado ninguna de las tres opciones anteriores, se considerará desistido de la relación laboral.

- **Contrato de relevo:**

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

- **Medidas contra la discriminación por edad.**

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

- **Entrada en vigor de las modificaciones en las modalidades contractuales**

Las partes firmantes del presente convenio, y en relación al retraso en la negociación del mismo, para evitar problemas tras la entrada en vigor de las modificaciones en las modalidades contractuales surgidas a partir de la reforma laboral, y en concreto, para el caso de los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, acuerdan de forma expresa dar validez a cualquier contratación en de este tipo que haya podido realizarse con carácter previo a la publicación de este convenio.

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

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

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

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

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

Artículo 14. Plantillas

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

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajado-

10.3 de la Llei orgànica de llibertat sindical, la representació unitària o sindical del personal tindrà accés anual a les dades agregades de la plantilla de personal de cada empresa, amb l'especificació del nombre total de persones que comprén cadascuna de les categories professionals, diferenciades per centres de treball i sexe.

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

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

Article 15. Període de prova

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

Grup A:	6 mesos
Grup B:	45 dies laborables
Grup C:	30 dies laborables
Grup D:	20 dies laborables

Si la primera contractació que es realitza a la persona treballadora és per temps indefinit, el període de prova serà de:

Grup A:	6 mesos
Grup B:	60 dies laborables
Grup C:	45 dies laborables
Grup D:	30 dies laborables

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

Article 16. Ingress i provisió de vacants

Els llocs vacants o de nova creació, sempre que siguin indefinits, seran coberts segons el procediment següent:

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

2. Convocatòria externa. Si la plaça queda vacant a través del procediment anterior, es realitzarà mitjançant oferta externa, i les persones candidates hauran de superar unes proves de capacitació per al treball a desenvolupar. Aquestes proves seran adequades al perfil del lloc de treball.

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

Article 17. Cessaments en l'empresa

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

res y el 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la representación unitaria o sindical del personal tendrá acceso anual a los datos agregados de la plantilla de personal de cada empresa, con la especificación del número total de personas que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciados por centros de trabajo y sexo.

Con relación a la información a que hace referencia el párrafo anterior, la representación unitaria o sindical del personal observará las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para las personas que componen los comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 15. Período de prueba

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el estatuto de los trabajadores, de:

Grupo A:	Seis meses.
Grupo B:	Cuarenta y cinco días laborables.
Grupo C:	Treinta días laborables.
Grupo D:	Veinte días laborables.

Si la primera contratación que se realiza a la persona trabajadora es por tiempo indefinido, el periodo de prueba será de:

Grupo A:	Seis meses.
Grupo B:	Sesenta días laborables.
Grupo C:	Cuarenta y cinco días laborables.
Grupo D:	Treinta días laborables.

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

Artículo 16. Ingreso y provisión de vacantes

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. En caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento. Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

2. Convocatoria externa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar las personas candidatas unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

Una persona representante del personal participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa, será informada.

Artículo 17. Ceses en la empresa

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

Grup A:	Dos meses
Grup B:	Un mes
Grup C:	Un mes
Grup D:	Quinze dies.

El personal contractat de manera no indefinida i amb un contracte inferior a sis mesos, amb independència del grup al qual pertanga, haurà de preavisar amb deu dies d'antelació. Si el contracte és d'una duració igual o superior a sis mesos, el termini de preavis, amb independència del grup al qual pertanga, serà de catorze dies.

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

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

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

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

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

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

Article 19. Canvi de torn

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

Article 20. Mobilitat geogràfica

El personal, excepte els qui han sigut contractats especialment per a prestar serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants, no podrà ser traslladat a un centre de treball diferent, de la mateixa empresa, que exigisca canvis de residència fora de la província, llevat que la distància siga inferior a 50 km, si no és que hi ha raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen.

CAPÍTOL IV *Formació professional*

Article 21. Principis generals

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la seua formació i promoció professional, el personal afectat per aquest conveni tindrà dret a veure facilitada la realització d'estudis per a obtenir títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, així com a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes,

Grupo A:	Dos meses.
Grupo B:	Un mes.
Grupo C:	Un mes.
Grupo D:	Quince días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del Grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del Grupo al que pertenezca, será de 14 días.

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

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

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

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

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el artículo 11.

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

Artículo 19. Cambio de turno

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

Artículo 20. Movilidad geográfica

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

CAPÍTULO IV *Formación profesional*

Artículo 21. Principios generales

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia

sempre que aquests estudis es cursen amb regularitat, i el contingut guarde relació amb el lloc de treball.

Article 22. Objectius de la formació

La formació professional en l'empresa s'orientarà als objectius següents:

- Adaptar el titular al lloc de treball i a les modificacions d'aquest.
- Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i el lloc de treball que s'exercisca.
- Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball.
- Facilitar i promoure l'adquisició de títols acadèmics i professionals al personal.
- Reconversió professional i adequació al nou sistema de qualificació.
- Conèixer idiomes nacionals i estrangers.
- Adaptar la mentalitat del personal i de les direccions cap a una direcció participativa per objectius.
- Ampliar els coneixements del personal que permeta prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- Formar teòricament i pràcticament, de manera suficient i adequada, en matèria preventiva quan es produïsquen canvis en les funcions que s'exercisquen o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que estableix l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals.
- Homologar els certificats acreditatius de la formació contínua en tot l'àmbit de l'atenció a la dependència i proposar l'Institut Nacional de Qualificacions l'homologació dels certificats per a obtenir, si és el cas, els futurs certificats de professionalitat.

- Potenciar la formació en igualtat d'oportunitats.

Article 23. Desenvolupament de la formació

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

2. La formació del personal s'efectuarà a través dels plans aprovats per la Comissió Sectorial de Formació, els plans finançats per les mateixes empreses o mitjançant un concert amb centres oficials o reconeguts. Les empreses facilitaran l'ús de les seues instal·lacions per a desenvolupar les activitats anteriors.

3. La formació s'impartirà, segons els casos, dins o fora de la jornada laboral, o de manera mixta. En aquest cas, utilitzant la meitat del temps de la jornada laboral i una altra meitat de fora d'aquesta. L'assistència del personal serà obligatòria quan la formació s'impartisca dins de la jornada laboral.

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

5. El personal de l'empresa podrà presentar a la representació unitària o sindical del personal, o directament a la direcció, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del pla de formació.

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

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

Article 24. Comissió Sectorial de Formació

En el marc d'aquest conveni es constitueix la Comissió Sectorial de l'Acord Nacional de Formació Contínua, ANFC, que estarà composta al 100 % per les parts signants del conveni; el 50 %, per les organitzacions

empresa u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Artículo 22. Objetivos de la formación

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

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

Artículo 23. Desarrollo de la formación

1. La comisión sectorial para la formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 22 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine. Se dará carácter prioritario a la realización de acciones formativas dirigidas a la obtención del certificado de profesionalidad.

2. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la comisión sectorial de formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. El personal de la empresa podrà presentar a la representació unitària o sindical del personal, o directament a la direcció, suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del pla de formació.

6. La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla

7. Tendrà preferència per a assistir a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación unitaria o sindical del personal.

Artículo 24. Comisión Sectorial de formación

En el marco del presente convenio se constituye la comisión sectorial del acuerdo nacional de formación continua, ANFC, que estará compuesta al 100 % por las partes firmantes del convenio, 50 % por las

empresarials, i el 50 %, per les organitzacions sindicals, que es distribuïxen de la manera següent:

Per les organitzacions empresarials:

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

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

Per les organitzacions sindicals:

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

– Unió General de Treballadors Serveis Públics País Valencià (UGT-SP-PV)

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

Article 25. Cost de la formació

Els plans de formació professional es finançaran a través de les vies següents:

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

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

CAPÍTOL V

Prevenió de riscos laborals i salut laboral

Article 26. Prevenió de riscos laborals i salut laboral

1. Principis generals

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, el personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El dret esmentat suposa l'existència del deure correlatiu de l'empresa en la protecció del personal al seu servei contra els riscos laborals.

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

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

2. Participació del personal

2.a. Delegats i delegades de prevenció: els delegats/ades de prevenció són, d'una banda, la base sobre la qual s'estructura la participació del personal en tots els aspectes relacionats amb la salut laboral en l'àmbit de l'empresa i, d'una altra, la figura especialitzada de representació en matèria de prevenció de riscos laborals.

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

Podrà ser nomenat delegat o delegada de prevenció qualsevol persona treballadora que la representació unitària o sindical del personal del centre considere. Quan el delegat o delegada de prevenció siga nomenat entre els representants del personal, podrà destinar el seu crèdit horari als assumptes de la prevenció. En qualsevol cas, el temps dedicat a la formació en aquesta matèria es considerarà temps de treball amb caràc-

organizaciones empresariales y 50 % por las organizaciones sindicales, que se distribuyen de la siguiente manera:

Por las organizaciones empresariales:

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

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

Por las organizaciones sindicales:

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

– Unión General de Trabajadores Serveis Publics País Valencià (UGT– SP-PV)

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

Artículo 25. Coste de la formación

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

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

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

CAPÍTULO V

Prevención Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 26. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

1. Principios generales:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal:

2.a. Delegados y delegadas de prevención: Las/os delegadas/os de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el 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 las/os delegadas/os de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral recogido en el Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como

ter general i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els delegats i delegades de prevenció.

L'empresa haurà de facilitar als delegats i delegades de prevenció l'accés a les informacions i la formació en matèria preventiva que resulten necessaris per a l'exercici de les seues funcions. Les seues competències i facultats seran les que recull l'article 36 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

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

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

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà almenys trimestralment amb caràcter ordinari i amb caràcter extraordinari sempre que ho sol·licite alguna de les representacions en aquest, i caldrà justificar la necessitat urgent de la reunió.

Article 27. Drogodependències

El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o l'increment del consum de drogues en el medi laboral en molts casos està determinat per condicions de desocupació, precarietat o males condicions de treball. D'ací que s'estime convenient incloure en aquest conveni —amb l'excepció dels aspectes que concerneixen el consum de tabac, per a la qual cosa caldrà ajustar-se al que dispose la normativa legal específica— el següent pla integral de propostes, en el vessant preventiu, assistencial, reinsertiu, participatiu, no sancionador, voluntari i planificat:

Preventiu: es prioritzaran mesures educatives, informatives i formatives que motiven la reducció i l'ús inadequat de drogues i promoció d'hàbits saludables. Així mateix, es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.

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

Reinsertiu: l'objectiu fonamental de tota acció és retornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del personal al seu lloc de treball.

Participatiu: tota iniciativa empresarial relacionada amb les drogodependències es consultarà, amb caràcter previ, a la representació unitària o sindical del personal o, en defecte d'això, al mateix personal.

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

En cas necessari, la Comissió Paritària concretarà les mesures exposades ací en un programa d'actuació que serà aplicable amb efecte a l'entrada en vigor d'aquest conveni.

Article 28. Vigilància de la salut

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

Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el personal preste el consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb un informe previ de la representació unitària o sindical del personal, els casos en els quals la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del personal o per a verificar si l'estat de salut del personal pot constituir un perill per a aquest, per a la resta de personal o per a altres persones relacionades amb l'empresa o quan s'establisca així en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.

En tot cas s'haurà d'optar per realitzar els reconeixements o les proves que causen com menys molèsties millor al personal i que siguen proporcionals al risc.

Les revisions es realitzaran preferentment en hores de treball. Quan es realitzen fora de les hores de treball, el temps dedicat a aquestes es computarà com a treballat efectivament.

tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

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

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

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

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

Artículo 27. Drogodependencias

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promoció d'hàbits saludables. Así mismo se potenciarà la modificació de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

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

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

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora: El personal que se acoge a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

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

Artículo 28. Vigilancia de la salud

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

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

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

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo. Cuando se realicen fuera de las horas de trabajo, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado

2. Les mesures de vigilància i control de la salut del personal es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

3. El personal serà informat de manera convenient i confidencialment dels resultats dels exàmens de salut als quals haja sigut sotmés.

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

Article 29. Mesures d'emergència

Segons l'article 20 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, l'empresa, tenint en compte la grandària i l'activitat dels centres o els serveis, així com la presència de les persones ateses, en el cas de les residències, haurà d'analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació de persones usuàries i persones treballadores, designant per a això el personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures i comprovant-ne periòdicament, si és el cas, el funcionament correcte. El personal esmentat haurà de tindre la formació necessària, ser suficient en nombre i disposar del material adequat, en funció de les circumstàncies assenyalades abans.

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

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

Article 30. Gestió i protecció mediambiental

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

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

Article 31. Roba de treball

Les empreses estan obligades a facilitar almenys dos uniformes, incloent-hi una peça d'abric (sempre que estiguen obligats a eixir uniformats a l'exterior, així com els mitjans de protecció personal de caràcter preceptiu, adequats al personal per a exercir les seues funcions, entre els quals hi haurà el calçat i els guants homologats que siguen necessaris. El personal estarà obligat a usar, durant la realització del treball, la roba i els mitjans de protecció personal facilitats per l'empresa, així com a cuidar-los.

La neteja d'aquesta la realitzarà l'empresa.

Quan quede extingida la relació laboral, el treballador o treballadora retornarà la roba a l'empresa.

Article 32. Protecció a la maternitat

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

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

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

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

Artículo 29. Medidas de emergencia

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de los centros o servicios, así como la presencia de las personas atendidas, en el caso de las residencias, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de personas usuarias y personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica esta medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

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

Artículo 30. Gestión y protección medio ambiental

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

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

Artículo 31. Ropa de trabajo

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

La limpieza de la misma se realizará por la empresa.

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

Artículo 32. Protección a la maternidad

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

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

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

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

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

El trasllat o el canvi de centre de treball podrà ser de fins a 24 mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que ocupava anteriorment la treballadora.

Acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre tornar al lloc de treball anterior o continuar en el nou.

2. Quan es produïska la reincorporació de la treballadora a aquelles empreses que hagen formalitzat contractes d'interinitat per a substituir treballadores víctimes de violència de gènere que hagen suspès el seu contracte de treball, aquesta es realitzarà en les mateixes condicions existents en el moment de la suspensió del contracte de treball.

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

Les situacions de violència de gènere que donen lloc al reconeixement dels drets regulats en aquest capítol s'acreditaran mitjançant una sentència condemnatòria per un delict de violència de gènere, una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que acorde una mesura cautelar a favor de la víctima, o bé per l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indícis que la demandant és víctima de violència de gènere.

També es podran acreditar les situacions de violència de gènere mitjançant un informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats o dels serveis d'acolliment destinats a víctimes de violència de gènere de l'administració pública competent.

Article 34. Jornada i horari de treball

S'estableix una jornada màxima anual de 1.784 hores de treball efectiu, siga en torn partit o continu. La jornada la podrà distribuir l'empresa de manera irregular en un percentatge del 10 %.

La jornada màxima anual es considerarà en còmput semestral.

S'entén per jornada partida aquella en què hi haja un descans ininterromput d'una hora de duració com a mínim. En cap cas es podrà fraccionar en més de dos períodes.

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

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

En el primer mes de cada any, l'empresa elaborarà un calendari laboral amb torns i horaris que podrà ser revisable trimestralment. Tot això amb una negociació prèvia amb la representació unitària o sindical del personal, lliurant una còpia, amb una setmana d'antelació, a la representació unitària o sindical del personal per a exposar-la al tauler d'anuncis.

L'empresa facilitarà, en la mesura que siga possible, canvis de torn al personal per a acompanyar a consulta mèdica familiars menors o

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 33. Protección de las víctimas de la violencia de género

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

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo podrá ser de hasta veinticuatro meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

Artículo 34. Jornada y horario de trabajo

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

La jornada máxima anual será considerada en cómputo semestral.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos periodos.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

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

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo ello, previa negociación con la representación unitaria o sindical del personal, entregando una copia, con una semana de antelación, a la representación unitaria o sindical del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno al personal para el acompañamiento a consulta médica de familiares

dependents fins al primer grau de consanguinitat. A aquest efecte, es tindran en compte els acords entre la plantilla comunicats a l'empresa.

Sempre que la duració de la jornada diària continuada excedisca sis hores, s'establirà un període de descans durant aquesta de quinze minuts de duració, que tindran la consideració de temps efectiu de treball amb caràcter general.

Les jornades a temps parcial seran continuades, a excepció de les realitzades en dissabtes, diumenges, festius i jornades especials, que podran ser partides. Quan les jornades siguen partides, tindran una duració mínima de 24 hores setmanals.

Article 35. Descans setmanal

El personal tindrà dret a un descans mínim setmanal de dia i mig (36 hores) sense interrupció. Aquest descans haurà de coincidir obligatòriament en diumenge, almenys una vegada cada quatre setmanes, excepte per al personal amb contractes específics de cap de setmana.

Amb independència del que s'estableix anteriorment, es respectarà qualsevol fórmula que s'haja pactat o es pacte entre l'empresa i la representació unitària o sindical del personal o, en defecte d'això, el personal.

Article 36. Vacances

El període de vacances anuals serà retribuït i la seua duració serà de trenta dies naturals. En els casos que no s'haja completat l'any de treball efectiu, el personal tindrà dret a la part proporcional. Les vacances es gaudiran preferentment durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

El període de gaudi es fixarà en un període de trenta dies o en dos períodes de quinze dies, i no es podran establir més fraccions, excepte si hi ha un acord entre l'empresa i el personal i amb l'aprovació de la representació unitària o sindical, respectant sempre aquests criteris:

a) El règim de torns de vacances es farà per rotació anual rigorosa del personal entre els diferents mesos, i aquesta rotació s'iniciarà el primer any, per antiguitat en l'empresa. El personal que fraccione les vacances en dos o més períodes tan sols tindrà prioritat d'elecció en un d'aquests períodes. A aquest efecte, es constituïran els torns de vacances corresponents. Aquests torns es faran d'acord amb el calendari laboral, segons les prestacions del servei.

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

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

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

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibilita el treballador o la treballadora per a gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el personal podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

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

menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre la plantilla comunicados a la empresa.

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

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

Artículo 35. Descanso semanal

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal.

Artículo 36. Vacaciones

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

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos ó más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

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

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

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

CAPÍTOL VII
Estructura retributiva

Article 37. Estructura retributiva

L'estructura retributiva queda així:

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

B) Plus d'antiguitat: s'estableix el mateix en la quantia reflectida en l'annex I per cada tres anys de servei prestats en l'empresa, i es comença a meritir des de l'1 de gener de 2008. Es percebrà proporcionalment a la jornada realitzada.

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

C) Plus personal d'adaptació: la persona treballadora que a l'entrada en vigor d'aquest conveni estiga percebent aquest plus personal, consistent en retribució mensual, incloent-hi vacances, continuarà percebent-lo amb caràcter fix, periòdic, no compensable ni absorbible i íntegre. La quantia serà la que recull l'annex I.

D) Plus de nocturnitat: les hores treballades entre les 22 hores i les 7 hores tindran una retribució específica, segons l'annex I. Aquest complement es percebrà igualment en la retribució de les vacances per als treballadors amb torn fix de nit.

Es mantindran els pactes i els acords vigents i demostrables en les empreses a la data de publicació d'aquest conveni referits a treballs nocturns.

E) Plus de diumenges i festius: les jornades realitzades en diumenge o festiu, excepte per al personal contractat específicament per a diumenges i festius, tindran una retribució segons l'annex I. Aquests imports s'abonaran per jornada treballada en diumenge o festiu, independentment de les hores treballades.

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

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

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

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

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

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

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

- La mateixa naturalesa del servei i l'organització del treball impliquen la necessitat d'utilitzar mitjans de transport per a prestar-lo. Això especialment en els desplaçaments entre serveis de tipus rural o semirural i durant el seu compliment per qualsevol treballador o treballadora.

L'abonament es farà d'una de les maneres següents:

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

CAPÍTULO VII
Estructura retributiva

Artículo 37. Estructura retributiva

La estructura retributiva queda como sigue:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El abono se hará de una de las siguientes formas:

- Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).
- Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

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

Article 38. Increment retribucions

Durant la vigència d'aquest conveni, les retribucions seran les que preveuen les taules salarials de l'annex I, que per a l'exercici 2022 suposarà un increment del 4 % sobre la taula del 2020 i per a l'exercici 2023 serà del 3,75 % des de l'1 de gener fins al 30 de novembre de 2023 i el 0,25 %, sobre la taula anterior, des de l'1 de desembre de 2023.

Article 39. Hores extraordinàries

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

La realització d'aquestes hores extraordinàries serà per a situacions excepcionals i s'argumentarà a la representació unitària o sindical del personal. Es compensaran preferentment en temps de treball o s'abonaran segons el preu establert en l'annex I, que ja incorpora l'increment retributiu acordat en aquest conveni.

No podran, en tot cas, superar el màxim anual establert legalment.

Article 40. Festius de significació especial

Pel seu significat especial, el personal que preste serveis durant els dies de Nadal i Any Nou, des de l'inici del torn de nit del 24 al 25 de desembre fins a la finalització del torn de vesprada del dia 25, i des de l'inici del torn de la nit del 31 de desembre a l'1 de gener i fins a la finalització del torn de vesprada del dia 1 de gener. La retribució corresponent a aquests festius especials que s'hagen compensat amb descans en dia diferent és la reflectida en les taules salarials.

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

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

Article 41. Plus de disponibilitat

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

El personal estarà obligat a atendre el telèfon mòbil o l'aparell buscapersones i a personar-se en el seu lloc de treball en el temps més breu possible, temps que s'acordarà en cada àmbit amb la representació unitària o sindical del personal. Es computarà com a temps de treball des del moment que se l'haja requerit fins a trenta minuts després de finalitzat el servei. En cap cas podrà excedir trenta minuts el temps que discorre des que es produeix el requeriment fins a la presència en el servei requerit. Si el treballador o treballadora preveu que tardarà més de trenta minuts a personar-se, haurà de comunicar-ho immediatament a l'empresa.

En cas d'avaria del telèfon mòbil o l'aparell buscapersones, la persona treballadora quedarà obligada a posar-ho immediatament en coneixement de l'empresa i a facilitar un número de telèfon en el qual se la pugui localitzar.

La data i la duració de la disponibilitat s'especificarà en el quadrant de treball elaborat per l'empresa. En cap cas el nombre d'hores de disponibilitat podrà ser superior al 25 % de la jornada establida en el conveni.

El temps de disponibilitat no es computarà a l'efecte de jornada ordinària. Es computarà com a hores extraordinàries el període que transcorre des del requeriment fins a trenta minuts després de la fina-

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

Artículo 38. Incremento retribuciones

Durante la vigencia del presente convenio las retribuciones serán las contempladas en las tablas salariales del anexo I, que para el ejercicio 2022 supondrá un incremento del 4 % sobre la tabla del 2020 y para el ejercicio 2023 será del 3,75 % desde el 1 de enero hasta el 30 de noviembre de 2023 y el 0,25 %, sobre la tabla anterior, desde el 1 de diciembre de 2023.

Artículo 39. Horas extraordinarias

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

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

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

Artículo 40. Festivos de especial significación

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

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

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

Artículo 41. Plus de disponibilidad

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

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

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

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

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinaria el período que transcorre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finaliza-

lització del servei. En cap cas les hores extraordinàries realitzades en disponibilitat podran superar el màxim que fixa l'article 39 del conveni.

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

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

En cas d'incapacitat temporal per accident laboral i/o malaltia professional, l'empresa complementarà la prestació econòmica que el personal perceba de la seguretat social fins al 100 % del salari, durant els 21 primers dies de baixa.

Article 43. Bestretes

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

Article 44. Rebuts de salaris

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

Aquests abonaments s'efectuaran dins dels cinc primers dies de cada mes. Per a això s'usarà qualsevol dels sistemes legalment autoritzats, a judici i arbitri de l'empresa (xecs nominatius, transferències, etc.).

Article 45. Clàusula de desvinculació

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

En cas d'acord en l'empresa, s'haurà de notificar a la Comissió Paritària d'aquest.

CAPÍTOL VIII

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

Article 46. Suspensió de contracte per naixement

El naixement, que comprén el part i l'atenció del menor de dotze mesos, suspenderà el contracte de treball de la mare biològica durant setze setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'hauran de gaudir a jornada completa per a assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspenderà el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant setze setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'hauran de gaudir a jornada completa, per a complir els deures d'atenció que preveu l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja d'estar hospitalitzat després del part, el període de suspensió es pot computar, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat requereisca, per alguna condició clínica, hospitalització després del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut estiga hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què es desplegue reglamentàriament.

En el cas de defunció del fill o filla, el període de suspensió no resultarà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

ció del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado en el artículo 39 del convenio.

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

Artículo 42. Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional

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

Artículo 43. Anticipos

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

Artículo 44. Recibos de salarios

Es includible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques nominativos, transferencias, etc.).

Artículo 45. Cláusula de descuelgue

La no aplicación del régimen salarial así como la modificación de las condiciones establecidas en el presente convenio se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes establecidos en la legislación vigente en cada momento y con respeto a lo establecido en el artículo 9 del presente convenio.

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

CAPÍTULO VIII

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

Artículo 46. Suspensión de contrato por nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrompidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per l'atenció del menor, una vegada transcorregudes les sis primeres setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals per a gaudir de manera acumulada o interrompuda, i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o filla complisca dotze mesos. No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si és el cas, de l'acumulació d'aquests períodes s'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Article 47. Llicències retribuïdes

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

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Quatre dies de lliure disposició al llarg de l'any, considerats, amb caràcter general, efectivament treballats. Se'n gaudirà un per trimestre, excepte si hi ha un acord exprés entre l'empresa i el treballador o treballadora. Per a fer efectiu el gaudi d'aquests quatre dies lliures, se sol·licitaran amb una antelació mínima de set dies a la data de gaudi (excepte en casos de necessitat urgent, i en aquest cas l'antelació mínima serà de tres dies), i els concedirà l'empresa, llevat que per raons organitzatives justificades no es puga concedir el gaudi en la data sol·licitada, i es comunicarà a la persona interessada amb almenys 72 hores d'antelació amb la indicació de les causes organitzatives raonades per a la denegació (excepte en casos de necessitat urgent).

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

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

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

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

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

e) Un dia per trasllat del domicili habitual.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Artículo 47. Licencias retribuidas

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador o trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 72 horas de antelación indicando las causas organizativas razonadas para su denegación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

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

c) 3 días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a o adopción o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los cinco días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

d) 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilitar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

e) 1 día por traslado del domicilio habitual.

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

g) Als permisos necessaris per a concórrer a exàmens quan curse amb regularitat estudis per a obtindre títols oficials acadèmics o professionals tenint en compte que, d'aquests permisos, únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatoris. El personal gaudirà d'aquest permís el dia natural en què tinga l'examen, si presta serveis en jornada diürna o vespertina. Si el personal treballa de nit, el permís el gaudirà la nit anterior a l'examen.

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

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

Article 48. Llicències no retribuïdes

Llicència per assumptes propis: tres mesos per any, computant-se d'una sola vegada o fracció (que en cap cas podrà ser inferior a un mes), no coincident amb els mesos de juny, juliol, agost i setembre, sol·licitada amb una antelació de vint dies, excepte en casos de necessitat urgent. Podrà pactar-se entre empresa i personal la pròrroga d'aquest període sense excedir en cap cas els sis mesos. Si les circumstàncies assistencials ho permeten, es pot fer ús d'aquesta mena de permís en el període estival esmentat anteriorment.

Amb un avís, una justificació i un acord previs amb l'empresa, el personal podrà agafar-se anualment fins a set dies no retribuïts, per a assumptes de caràcter personal no recollits en l'apartat de llicències retribuïdes.

Article 49. Excedència especial per atenció de fills i de familiars

El personal tindrà dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a l'atenció de cada fill o filla, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció o, en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

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

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

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

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

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

Article 50. Reducció de la jornada per motius familiars

Les persones treballadores, per lactància d'un descendent de menys de dotze mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

g) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

h) La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

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

Artículo 48. Licencias no retribuidas

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

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

Artículo 49. Excedencia especial por cuidado de hijos y cuidado de familiares

El personal tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

Artículo 50. Reducción de la jornada por motivos familiares

Las personas trabajadoras, por lactancia de un descendiente menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que

podran dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La persona treballadora, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada en una hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en l'acord a què s'arribe amb l'empresa.

Aquest permís el podran aprofitar indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballen.

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

Qui per raons de guarda legal tinga atenga directament algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, 1/8 i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

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

El progenitor, l'adoptant, el guardador amb finalitats d'adopció o l'acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la duració d'aquella, per a l'atenció, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requereisca la necessitat d'atenció directa, continua i permanent, acreditada per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor complisca els diu anys.

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

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada prevista en aquest article correspondran a la persona treballadora, dins de la seua jornada ordinària. El treballador, excepte força major, haurà de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies, i precisar la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

Article 51. Excedència voluntària

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

L'excedència es considerarà concedida sense dret a cap retribució i aquest període no computarà a l'efecte d'antiguitat.

Aquesta excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació d'almenys trenta dies a la data d'iniciar-la, llevat de casos demostrables de necessitat urgent, i caldrà rebre contestació, també escrita, per part de l'empresa en el termini de cinc dies.

Abans de finalitzar aquesta i amb una antelació d'almenys trenta dies, haurà de sol·licitar per escrit l'ingrés.

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

Si en finalitzar aquesta o durant la seua vigència desitja incorporar-se al treball i no hi ha vacants en la seua categoria, però sí en una inferior, el personal podrà incorporar-se a aquesta última, amb les condicions d'aquesta categoria inferior, per a poder accedir a la seua pròpia categoria en el moment en què es produïska la primera possibilitat.

En cap cas, excepte una concessió concreta sobre aquest aspecte, podrà sol·licitar excedència per a incorporar-se a prestar serveis en entitats similars a les compreses per aquest conveni.

podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de descendientes prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Artículo 51. Excedencia voluntaria

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

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

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

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

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

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este convenio.

El personal acollit a una excedència voluntària no podrà optar a una nova fins transcorreguts dos anys de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

Article 52. Excedència forçosa

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

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

CAPÍTOL IX

Drets sindicals

Article 53. Drets sindicals

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

- a) Ser informats, prèviament, de totes les sancions imposades en la seua empresa per faltes greus i molt greus.
- b) Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seues conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.
- c) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació i també la resta dels pactes, les condicions i els usos de l'empresa en vigor, i formular, si és necessari, les accions legals pertinents davant de l'empresa i els organismes o els tribunals competents.
- d) De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici del treball en l'empresa, amb les particularitats que preveu en aquest sentit l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

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

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

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

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

Així mateix, es facilitaràn taulers d'anuncis perquè, sota la responsabilitat dels i les representants sindicals, es col·loquen els avisos i les comunicacions que calga efectuar i es creguen pertinents. Els taulers esmentats es distribuiràn en els punts i els llocs visibles per a permetre que la informació arribe fàcilment al personal.

Seccions sindicals: les empreses respectaran els drets del personal a sindicarse lliurement. Permetran que el personal afiliat a un sindicat pugua celebrar reunions, recollir quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball, sense pertorbar l'activitat normal.

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

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 52. Excedencia forzosa

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

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

CAPÍTULO IX

Derechos Sindicales.

Artículo 53. Derechos sindicales

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del estatuto de los trabajadores.

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

De 1 a 25 trabajadoras/es:	20 horas.
De 26 a 50 trabajadoras/es:	25 horas.
De 51 a 100 trabajadoras/es:	30 horas.
De 101 a 250 trabajadoras/es:	35 horas.
De 251 en adelante:	40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en uno o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitaràn tableros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los/as representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tableros se distribuiràn en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fàcilmente al personal.

Secciones sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitiràn que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que una persona esté o no afiliado o afiliada, o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En les empreses hi haurà taulers d'anuncis on els sindicats implantats podran inserir les seues comunicacions.

Els sindicats o les confederacions podran establir seccions sindicals en les empreses o les agrupacions provincials (entenen-se que tenen aquesta consideració els que figuren com a tals en els processos electorals).

En les empreses amb cinquanta treballadors o més i en les quals no hi haja representació legal dels treballadors i treballadores, les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni disposaran d'un delegat o delegada sindical fins a la celebració d'eleccions sindicals, sempre que es tracte de personal en actiu de l'empresa respectiva.

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

L'empresa i les organitzacions sindicals més representatives podran acordar sistemes que permeten realitzar les tasques sindicals a favor d'un determinat nombre de persones que pertanga a alguna de les organitzacions esmentades.

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

Assemblees: els delegats i delegades de personal, els comitès d'empresa, les seccions sindicals o el 20 % del total de la plantilla, en les empreses de més de 50 persones, i el 30 % en les de menys de 50 persones, podran convocar reunions amb un mínim de 24 hores, amb una comunicació prèvia a l'empresa, dins d'hores de treball, amb un màxim anual per a la seua realització de 50 hores i un màxim de 10 hores mensuals que, no es pot acumular de mes en mes. La comunicació expressarà l'ordre del dia dels temes a tractar. En cap cas aquestes hores seran retribuïdes, excepte si hi ha un acord amb l'empresa.

Meses negociadores: al personal que participe en les comissions paritària o negociadora del conveni se li concedirà permís retribuït, amb la finalitat de facilitar la seua labor negociadora i durant el transcurs de les negociacions esmentades.

CAPÍTOL X *Règim disciplinari*

Article 54. Règim disciplinari

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

a) Faltes lleus:

1. El retard i la negligència en el compliment de les seues funcions, així com la utilització indeguda dels locals, els mitjans, els materials o els documents de l'empresa, llevat que per la seua gravetat manifesta es puga considerar falta greu.

2. No comunicar amb l'antelació deguda la falta d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

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

4. La falta d'higiene i neteja personal.

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

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

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

b) Faltes greus:

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

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

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

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

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

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

Los delegados y delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los comités de empresa o delegados y delegadas de personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical y en el presente convenio.

Asambleas: Los delegados y delegadas de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 personas, y el 30 por 100 en las de menos de 50 personas, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar. En ningún caso dichas horas serán retribuidas, excepto acuerdo con la empresa.

Mesas negociadoras: Al personal que participe en las comisiones paritarias o negociadora del convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

CAPÍTULO X *Régimen disciplinario*

Artículo 54. Régimen disciplinario

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

a) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

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

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

b) Faltas graves:

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

2. La falta d'assistència al lloc de treball d'un a tres dies sense causa justificada, en un període de trenta dies, no comunicar l'absència a aquest i no lliurar el comunicat de baixa oficial dins de les 48 hores següents a la seua emissió, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet.

3. Les faltes repetides de puntualitat, no superiors a quinze minuts, a l'inici de la jornada, sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu en un període de trenta dies.

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

5. L'incompliment o l'abandó de les normes i les mesures establides de seguretat i salut en el treball, excepte quan se'n puguin derivar riscos per a la salut i la integritat física, i en aquest cas es tipificarà com a falta molt greu.

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

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

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

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

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

c) Faltes molt greus:

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

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

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

4. Les faltes reiterades de puntualitat a l'inici de la jornada, no justificades, durant més de deu dies en un període de trenta dies o durant més de trenta dies durant un període de noranta dies.

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

6. Exigir, demanar, acceptar o obtenir beneficis econòmics o en espècie de les persones usuàries del centre o servei.

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

8. L'assetjament sexual i moral.

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

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

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

12. Fer treballs per compte propi o d'altri estant en situació d'incapacitat temporal, així com realitzar manipulacions o falsedats per a prolongar aquesta incapacitat.

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

14. La falta de disciplina en el treball.

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

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

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de 10 en un periodo de 30 días.

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

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

8. La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

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

10. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de treinta días.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios o usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios o usuarias, del centro, del servicio, o del personal.

8. El acoso sexual y moral.

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

10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.

11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o usuarias, o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.

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

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

14. La falta de disciplina en el trabajo.

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

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

17. L'abús d'autoritat en l'acompliment de funcions.
18. La reincidència en falta greu, en el període de 180 dies, encara que siga de diferent naturalesa, sempre que hi haja hagut sanció.

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

Sancions

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

Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou de fins a 3 dies.

Per faltes greus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou de 4 a 29 dies.

Per faltes molt greus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou de 30 a 90 dies.
- Acomiadament.

L'empresa, atinent les circumstàncies concurrents, podrà imposar una sanció inferior a la prevista en la graduació de sancions que regula aquest article.

Article 55. Tramitació i prescripció

Les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a l'interessat perquè en tinga coneixement, i es notificarà a la representació unitària del personal en les greus i molt greus.

Per a imposar sancions per faltes greus i molt greus, el personal afectat tindrà dret a formular al·legacions per escrit en un termini de cinc dies naturals.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a imposar les sancions, qualsevol que siga la seua gravetat, quan es tracte de les persones pertanyents a la representació unitària o sindical del personal, tant si estan en actiu dels seus càrrecs sindicals com si fins i tot estan en període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies; les greus, al cap de vint, i les molt greus, al cap de seixanta, a partir de la data en la qual se'n té coneixement, i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comés.

Article 56. Infraccions de l'empresa

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

Es tramitaran d'acord amb la normativa vigent.

CAPÍTOL XI *Plans d'igualtat*

Article 57. Igualtat d'oportunitats i no-discriminació

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

a) Establir directrius quant a l'elaboració, l'estructura i el procediment dels plans d'igualtat amb la finalitat d'aconseguir una gestió òptima dels recursos humans que evite discriminacions i puga oferir igualtat d'oportunitats reals, basant-se en un recurs permanent al diàleg social.

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

c) Es considera discriminació directa per raó de sexe:

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

18. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

19. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del estatuto de los trabajadores.

Sanciones.

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

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

Artículo 55. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes a la representación unitaria o sindical del personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 56. Infracciones de la empresa

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

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO XI *Planes de igualdad*

Artículo 57. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

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

c) Se considera discriminación directa por razón de sexo:

1. La situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o puga ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable.

2. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puga justificar objectivament en consideració a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguen necessaris i adequats.

3. En qualsevol cas, es considera discriminatoria tota ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

4. Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit de produir o produisca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

5. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

6. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

7. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Article 58. Plans d'igualtat

Totes les empreses, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, d'acord amb el que estableixen els articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar, amb una negociació prèvia, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments per a previndre'ls i per a donar via a les denúncies o les reclamacions que puguin formular els qui hagen sigut objecte d'aquest.

En el cas de les empreses de cinquanta o més persones treballadores en plantilla, les mesures d'igualtat hauran de dirigir-se a elaborar i aplicar un pla d'igualtat amb l'abast, les exigències i el contingut que preveu el Reial Decret llei 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

Article 59. La Comissió Sectorial per la Igualtat de Tracte d'Oportunitats

La Comissió Paritària assumirà les funcions i les tasques d'una Comissió Sectorial per la Igualtat de Tracte i Oportunitats entre els signants d'aquest conveni, amb la finalitat d'abordar els compromisos assumits en aquest capítol, amb les competències següents:

- Entendre en termes de consulta sobre els dubtes d'interpretació i/o aplicació que puguin sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre plans d'igualtat establides en els articles anteriors.

- Seguiment de l'evolució dels plans d'igualtat acordats en les empreses del sector.

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

- Si així es pacta en el si d'aquesta, podrà elaborar un estudi específic en relació amb la igualtat d'oportunitats en el sector i, en concret, una avaluació de la situació laboral i d'ocupació de les dones, que es realitzarà a través de l'enquesta sectorial d'aplicació del conveni, i per a això serà necessari que les dades es presenten en aquesta última desagregades per gènere.

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

1. La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

6. Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

7. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 58. Planes de Igualdad

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Artículo 59. La Comisión sectorial por la igualdad de trato de oportunidades

La Comisión Paritaria asumirá las funciones y tareas de una Comisión Sectorial por la Igualdad de Trato y Oportunidades entre los firmantes del presente convenio, con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente Capítulo, con las siguientes competencias:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que pueda surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última, desagregados por género.

- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Organismo Público competente un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

- Recaptar informació sobre les incidències i les dificultats que pugua generar l'aplicació de la Llei d'igualtat.
- Elaborar dictàmens tècnics sobre els riscos laborals i la salut de les plantilles.
- El resultat de la posada en comú d'aquests informes i les seues conclusions constituirà la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats del sector.

CAPÍTOL XII

Solució extrajudicial de conflictes

Article 60. Adhesió a l'Acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals a la Comunitat Valenciana

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Primera

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

1. Actualitzar l'article 11 d'aquest conveni, referit a la classificació professional.
2. Actualitzar els annexos II i III d'aquest conveni, referits a les assimilacions de categories i funcions.

- Recabar información sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.
- Elaborar dictámenes técnicos sobre los riesgos laborales y salud de las plantillas.
- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

CAPÍTULO XII

Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 60. Adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Comunidad Valenciana

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera

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

1. Actualizar el artículo 11 del presente convenio, referido a la clasificación profesional.
2. Actualizar los anexos II y III del presente convenio, referidos a las assimilaciones de categorías y funciones.

ANNEX I

Taules salarials

Taules salarials 2021

	Increment	0,00 %							
<i>Taula retribucions 2021 conveni CV</i>									
<i>Grup</i>	<i>Cat. professional</i>	<i>Salari base</i>	<i>Plus d'antiguitat</i>	<i>Plus personal d'adaptació</i>	<i>Festius i diumenges</i>	<i>Hores nocturnes</i>	<i>Plus de disponibilitat</i>	<i>Hora extra</i>	<i>Festius especials</i>
A	Administrador/a	1.864,15	19,28	20,72	19,25	3,65	21,39	25,71	61,74
A	Gerent	1.864,15	19,28	20,72	19,25	3,65	21,39	25,71	61,74
A	Director/a	1.864,15	19,28	20,72	19,25	3,65	21,39	25,71	61,74
A	Metge	1.587,98	19,28	20,72	19,25	3,10	21,39	21,87	52,59
A	Titulat superior (psicòleg/psicòloga, subdirector/a, etc.)	1.587,98	19,28	20,72	19,25	3,10	21,39	21,87	52,59
B	Supervisor/a	1.389,47	19,28	20,72	19,25	2,71	21,39	19,13	46,01
B	Infermer/a	1.389,47	19,28	20,72	19,25	2,71	21,39	19,13	46,01
B	Treballador/a social	1.290,24	19,28	20,72	19,25	2,52	21,39	17,80	42,64
B	Fisioterapeuta	1.290,24	19,28	20,72	19,25	2,52	21,39	17,80	42,64
B	Terapeuta ocupacional	1.290,24	19,28	20,72	19,25	2,52	21,39	17,80	42,64
B	Titulat/ada mitjà	1.262,81	19,28	20,72	19,25	2,46	21,39	17,39	41,75
B	Governant/a	1.066,90	19,28	20,72	19,25	2,08	21,39	14,72	35,33

C	TASOC / TIS / monitor d'activitats / persona usuària experta	1.094,19	19,28	20,72	19,25	2,14	21,39	15,09	36,24
C	Oficial/a manteniment	1.045,08	19,28	20,72	19,25	2,03	21,39	14,42	34,55
C	Oficial/a administratiu	1.045,08	19,28	20,72	19,25	2,03	21,39	14,42	34,55
C	Conductor/a	1.028,29	19,28	20,72	19,25	2,01	21,39	14,19	34,05
C	Gericultor/a	1.028,29	19,28	20,72	19,25	2,01	21,39	14,19	34,05
C	Monitor taller	1.028,29	19,28	20,72	19,25	2,01	21,39	14,19	34,05
C	Cuiner/a	1.028,29	19,28	20,72	19,25	2,01	21,39	14,19	34,05
C	Jardiner/a	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Auxiliar manteniment	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Auxiliar administratiu	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Porter/a recepcionista	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Netejador/a – planxador/a	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87
C	Ajudant cuina	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87
D	Ajudant/a oficis diversos	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87
D	Personal no qualificat	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87

Taules salarials 2022

	Increment	4,00 %							
<i>Taula retribucions 2022 conveni CV</i>		<i>Salari base</i>	<i>Plus d'antiguitat</i>	<i>Plus personal d'adaptació</i>	<i>Festius i diumenges</i>	<i>Hores nocturnes</i>	<i>Plus de disponibilitat</i>	<i>Hora extra</i>	<i>Festius especials</i>
<i>Grup</i>	<i>Cat. professional</i>								
A	Administrador/a	1.938,72	20,05	20,72	20,02	3,79	22,24	26,74	64,21
A	Gerent	1.938,72	20,05	20,72	20,02	3,79	22,24	26,74	64,21
A	Director/a	1.938,72	20,05	20,72	20,02	3,79	22,24	26,74	64,21
A	Metge	1.651,50	20,05	20,72	20,02	3,22	22,24	22,74	54,70
A	Titulat superior (psicòleg/psicòloga, subdirector/a, etc.)	1.651,50	20,05	20,72	20,02	3,22	22,24	22,74	54,70
B	Supervisor/a	1.445,05	20,05	20,72	20,02	2,82	22,24	19,90	47,85
B	Infermer/a	1.445,05	20,05	20,72	20,02	2,82	22,24	19,90	47,85
B	Treballador/a social	1.341,85	20,05	20,72	20,02	2,62	22,24	18,51	44,35
B	Fisioterapeuta	1.341,85	20,05	20,72	20,02	2,62	22,24	18,51	44,35
B	Terapeuta ocupacional	1.341,85	20,05	20,72	20,02	2,62	22,24	18,51	44,35
B	Titulat/ada mitjà	1.313,33	20,05	20,72	20,02	2,56	22,24	18,09	43,42
B	Governant/a	1.109,58	20,05	20,72	20,02	2,16	22,24	15,30	36,75
C	TASOC / TIS / monitor d'activitats / persona usuària experta	1.137,96	20,05	20,72	20,02	2,22	22,24	15,70	37,69
C	Oficial/a manteniment	1.086,88	20,05	20,72	20,02	2,12	22,24	14,99	35,93
C	Oficial/a administratiu	1.086,88	20,05	20,72	20,02	2,12	22,24	14,99	35,93
C	Conductor/a	1.069,42	20,05	20,72	20,02	2,09	22,24	14,76	35,41
C	Gericultor/a	1.069,42	20,05	20,72	20,02	2,09	22,24	14,76	35,41
C	Monitor taller	1.069,42	20,05	20,72	20,02	2,09	22,24	14,76	35,41
C	Cuiner/a	1.069,42	20,05	20,72	20,02	2,09	22,24	14,76	35,41
C	Jardiner/a	1.050,68	20,05	20,72	20,02	2,05	22,24	14,50	34,80
C	Auxiliar manteniment	1.050,68	20,05	20,72	20,02	2,05	22,24	14,50	34,80
C	Auxiliar administratiu	1.050,68	20,05	20,72	20,02	2,05	22,24	14,50	34,80
C	Porter/a recepcionista	1.050,68	20,05	20,72	20,02	2,05	22,24	14,50	34,80
C	Netejador/a – planxador/a	969,37	20,05	20,72	20,02	1,89	22,24	13,38	32,10
C	Ajudant cuina	969,37	20,05	20,72	20,02	1,89	22,24	13,38	32,10
D	Ajudant/a oficis diversos	969,37	20,05	20,72	20,02	1,89	22,24	13,38	32,10
D	Personal no qualificat	969,37	20,05	20,72	20,02	1,89	22,24	13,38	32,10

Taules salarials 2023 (de l'1 de gener fins al 30 de novembre)

Increment		- 3,75 %							
Taula retribucions 2023 (de l'1 gener fins al 30 novembre) conveni CV		Salari base	Plus d'antiguitat	Plus personal d'adaptació	Festius i diumenges	Hores nocturnes	Plus de disponibilitat	Hora extra	Festius especials
Grup	Cat. professional								
A	Administrador/a	2.011,42	20,80	20,72	20,77	3,93	23,08	27,75	66,61
A	Gerent	2.011,42	20,80	20,72	20,77	3,93	23,08	27,75	66,61
A	Director/a	2.011,42	20,80	20,72	20,77	3,93	23,08	27,75	66,61
A	Metge	1.713,43	20,80	20,72	20,77	- 3,34	23,08	23,60	56,75
A	Titulat superior (psicòleg/psicòloga, subdirector/a, etc.)	1.713,43	20,80	20,72	20,77	- 3,34	23,08	23,60	56,75
B	Supervisor/a	1.499,24	20,80	20,72	20,77	2,93	23,08	20,64	49,65
B	Infermer/a	1.499,24	20,80	20,72	20,77	2,93	23,08	20,64	49,65
B	Treballador/a social	1.392,16	20,80	20,72	20,77	2,72	23,08	19,21	46,01
B	Fisioterapeuta	1.392,16	20,80	20,72	20,77	2,72	23,08	19,21	46,01
B	Terapeuta ocupacional	1.392,16	20,80	20,72	20,77	2,72	23,08	19,21	46,01
B	Titulat/ada mitjà	1.362,57	20,80	20,72	20,77	2,66	23,08	18,77	45,04
B	Governant/a	1.151,19	20,80	20,72	20,77	2,24	23,08	15,88	38,13
C	TASOC / TIS / monitor d'activitats / persona usuària experta	1.180,64	20,80	20,72	20,77	2,31	23,08	16,29	39,10
C	Oficial/a manteniment	1.127,64	20,80	20,72	20,77	2,19	23,08	15,56	37,28
C	Oficial/a administratiu	1.127,64	20,80	20,72	20,77	2,19	23,08	15,56	37,28
C	Conductor/a	1.109,53	20,80	20,72	20,77	2,17	23,08	15,31	36,74
C	Gericultor/a	1.109,53	20,80	20,72	20,77	2,17	23,08	15,31	36,74
C	Monitor taller	1.109,53	20,80	20,72	20,77	2,17	23,08	15,31	36,74
C	Cuiner/a	1.109,53	20,80	20,72	20,77	2,17	23,08	15,31	36,74
C	Jardiner/a	1.090,08	20,80	20,72	20,77	2,13	23,08	15,04	36,10
C	Auxiliar manteniment	1.090,08	20,80	20,72	20,77	2,13	23,08	15,04	36,10
C	Auxiliar administratiu	1.090,08	20,80	20,72	20,77	2,13	23,08	15,04	36,10
C	Porter/a recepcionista	1.090,08	20,80	20,72	20,77	2,13	23,08	15,04	36,10
C	Netejador/a - planxador/a	1.005,72	20,80	20,72	20,77	1,96	23,08	13,88	33,31
C	Ajudant cuina	1.005,72	20,80	20,72	20,77	1,96	23,08	13,88	33,31
D	Ajudant/a oficis diversos	1.005,72	20,80	20,72	20,77	1,96	23,08	13,88	33,31
D	Personal no qualificat	1.005,72	20,80	20,72	20,77	1,96	23,08	13,88	33,31

Taules salarials 2023 (des de l'1 de desembre)

Increment		0,25 %							
Taula retribucions 2023 (des de l'1 de desembre) conveni CV		Salari base	Plus d'antiguitat	Plus personal d'adaptació	Festius i diumenges	Hores nocturnes	Plus de disponibilitat	Hora extra	Festius especials
Grup	Cat. professional								
A	Administrador/a	2.016,45	20,86	20,72	20,82	3,94	23,13	27,81	66,78
A	Gerent	2.016,45	20,86	20,72	20,82	3,94	23,13	27,81	66,78
A	Director/a	2.016,45	20,86	20,72	20,82	3,94	23,13	27,81	66,78
A	Metge	1.717,72	20,86	20,72	20,82	3,35	23,13	23,65	56,89
A	Titulat superior (psicòleg/psicòloga, subdirector/a, etc.)	1.717,72	20,86	20,72	20,82	3,35	23,13	23,65	56,89
B	Supervisor/a	1.502,99	20,86	20,72	20,82	2,94	23,13	20,70	49,77
B	Infermer/a	1.502,99	20,86	20,72	20,82	2,94	23,13	20,70	49,77
B	Treballador/a social	1.395,65	20,86	20,72	20,82	2,73	23,13	19,25	46,13
B	Fisioterapeuta	1.395,65	20,86	20,72	20,82	2,73	23,13	19,25	46,13
B	Terapeuta ocupacional	1.395,65	20,86	20,72	20,82	2,73	23,13	19,25	46,13
B	Titulat/ada mitjà.	1.365,98	20,86	20,72	20,82	2,66	23,13	18,81	45,16

B	Governant/a	1.154,07	20,86	20,72	20,82	2,25	23,13	15,92	38,22
C	TASOC / TIS / monitor d'activitats / persona usuària experta	1.183,59	20,86	20,72	20,82	2,31	23,13	16,33	39,20
C	Oficial/a manteniment	1.130,46	20,86	20,72	20,82	2,20	23,13	15,59	37,37
C	Oficial/a administratiu	1.130,46	20,86	20,72	20,82	2,20	23,13	15,59	37,37
C	Conductor/a	1.112,30	20,86	20,72	20,82	2,17	23,13	15,35	36,83
C	Gericultor/a	1.112,30	20,86	20,72	20,82	2,17	23,13	15,35	36,83
C	Monitor taller	1.112,30	20,86	20,72	20,82	2,17	23,13	15,35	36,83
C	Cuiner/a	1.112,30	20,86	20,72	20,82	2,17	23,13	15,35	36,83
C	Jardiner/a	1.092,80	20,86	20,72	20,82	2,13	23,13	15,08	36,19
C	Auxiliar manteniment	1.092,80	20,86	20,72	20,82	2,13	23,13	15,08	36,19
C	Auxiliar administratiu	1.092,80	20,86	20,72	20,82	2,13	23,13	15,08	36,19
C	Porter/a recepcionista	1.092,80	20,86	20,72	20,82	2,13	23,13	15,08	36,19
C	Netejador/a – planxador/a	1.008,23	20,86	20,72	20,82	1,97	23,13	13,91	33,39
C	Ajudant cuina	1.008,23	20,86	20,72	20,82	1,97	23,13	13,91	33,39
D	Ajudant/a oficis diversos	1.008,23	20,86	20,72	20,82	1,97	23,13	13,91	33,39
D	Personal no qualificat	1.008,23	20,86	20,72	20,82	1,97	23,13	13,91	33,39

* * * * *

ANEXO I
Tablas salariales

Tablas salariales 2021

	Incremento	0,00 %							
Tabla retribuciones 2021 Convenio CV		Salario Base	Plus de Antigüedad	Plus Personal de Adaptación	Festivos y Domingos	Horas Nocturnas	Plus de disponibilidad	Hora Extra	Festivos Especiales
Grupo	Cat. Profesional								
A	Administrador/a	1.864,15	19,28	20,72	19,25	3,65	21,39	25,71	61,74
A	Gerente	1.864,15	19,28	20,72	19,25	3,65	21,39	25,71	61,74
A	Director/a	1.864,15	19,28	20,72	19,25	3,65	21,39	25,71	61,74
A	Médico/a	1.587,98	19,28	20,72	19,25	3,10	21,39	21,87	52,59
A	Titulado Superior (Psicologo/a, Subdirector/a, etc.)	1.587,98	19,28	20,72	19,25	3,10	21,39	21,87	52,59
B	Supervisor/a	1.389,47	19,28	20,72	19,25	2,71	21,39	19,13	46,01
B	Enfermera/o	1.389,47	19,28	20,72	19,25	2,71	21,39	19,13	46,01
B	Trabajador/a Social	1.290,24	19,28	20,72	19,25	2,52	21,39	17,80	42,64
B	Fisioterapeuta	1.290,24	19,28	20,72	19,25	2,52	21,39	17,80	42,64
B	Terapeuta Ocupacional	1.290,24	19,28	20,72	19,25	2,52	21,39	17,80	42,64
B	Titulado/a Medio	1.262,81	19,28	20,72	19,25	2,46	21,39	17,39	41,75
B	Gobernante/a	1.066,90	19,28	20,72	19,25	2,08	21,39	14,72	35,33
C	TASOC/TIS/Monitor de Actividades/Persona Usuaría Experta	1.094,19	19,28	20,72	19,25	2,14	21,39	15,09	36,24
C	Oficial/a Mantenimiento	1.045,08	19,28	20,72	19,25	2,03	21,39	14,42	34,55
C	Oficial/a Administrativo	1.045,08	19,28	20,72	19,25	2,03	21,39	14,42	34,55
C	Conductor/a	1.028,29	19,28	20,72	19,25	2,01	21,39	14,19	34,05
C	Gerocultor/a	1.028,29	19,28	20,72	19,25	2,01	21,39	14,19	34,05
C	Monitor Taller	1.028,29	19,28	20,72	19,25	2,01	21,39	14,19	34,05
C	Cocinero/a	1.028,29	19,28	20,72	19,25	2,01	21,39	14,19	34,05
C	Jardinero/a	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Auxiliar Mantenimiento	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Auxiliar Administrativo/a	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Portero/a-Recepcionista	1.010,26	19,28	20,72	19,25	1,97	21,39	13,94	33,46
C	Limpiador/a-Planchador/a	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87

C	Pinche Cocina	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87
D	Ayudante/a Oficios varios	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87
D	Personal no cualificado	932,08	19,28	20,72	19,25	1,82	21,39	12,86	30,87

Tablas salariales 2022

	Incremento	4,00 %							
<i>Tabla retribuciones 2022 Convenio CV</i>		<i>Salario Base</i>	<i>Plus de Antigüedad</i>	<i>Plus Personal de Adaptación</i>	<i>Festivos y Domingos</i>	<i>Horas Nocturnas</i>	<i>Plus de disponibilidad</i>	<i>Hora Extra</i>	<i>Festivos Especiales</i>
<i>Grupo</i>	<i>Cat. Profesional</i>								
A	Administrador/a	1.938,72	20,05	20,72	20,02	3,79	22,24	26,74	64,21
A	Gerente	1.938,72	20,05	20,72	20,02	3,79	22,24	26,74	64,21
A	Director/a	1.938,72	20,05	20,72	20,02	3,79	22,24	26,74	64,21
A	Médico/a	1.651,50	20,05	20,72	20,02	3,22	22,24	22,74	54,70
A	Titulado Superior (Psicólogo/a, Subdirector/a, etc.)	1.651,50	20,05	20,72	20,02	3,22	22,24	22,74	54,70
B	Supervisor/a	1.445,05	20,05	20,72	20,02	2,82	22,24	19,90	47,85
B	Enfermera/o	1.445,05	20,05	20,72	20,02	2,82	22,24	19,90	47,85
B	Trabajador/a Social	1.341,85	20,05	20,72	20,02	2,62	22,24	18,51	44,35
B	Fisioterapeuta	1.341,85	20,05	20,72	20,02	2,62	22,24	18,51	44,35
B	Terapeuta Ocupacional	1.341,85	20,05	20,72	20,02	2,62	22,24	18,51	44,35
B	Titulado/a Medio	1.313,33	20,05	20,72	20,02	2,56	22,24	18,09	43,42
B	Gobernante/a	1.109,58	20,05	20,72	20,02	2,16	22,24	15,30	36,75
C	TASOC/TIS/Monitor de Actividades/Persona Usaria Experta	1.137,96	20,05	20,72	20,02	2,22	22,24	15,70	37,69
C	Oficial/a Mantenimiento	1.086,88	20,05	20,72	20,02	2,12	22,24	14,99	35,93
C	Oficial/a Administrativo	1.086,88	20,05	20,72	20,02	2,12	22,24	14,99	35,93
C	Conductor/a	1.069,42	20,05	20,72	20,02	2,09	22,24	14,76	35,41
C	Gerocultor/a	1.069,42	20,05	20,72	20,02	2,09	22,24	14,76	35,41
C	Monitor Taller	1.069,42	20,05	20,72	20,02	2,09	22,24	14,76	35,41
C	Cocinero/a	1.069,42	20,05	20,72	20,02	2,09	22,24	14,76	35,41
C	Jardinero/a	1.050,68	20,05	20,72	20,02	2,05	22,24	14,50	34,80
C	Auxiliar Mantenimiento	1.050,68	20,05	20,72	20,02	2,05	22,24	14,50	34,80
C	Auxiliar Administrativo/a	1.050,68	20,05	20,72	20,02	2,05	22,24	14,50	34,80
C	Portero/a-Recepcionista	1.050,68	20,05	20,72	20,02	2,05	22,24	14,50	34,80
C	Limpiador/a-Planchador/a	969,37	20,05	20,72	20,02	1,89	22,24	13,38	32,10
C	Pinche Cocina	969,37	20,05	20,72	20,02	1,89	22,24	13,38	32,10
D	Ayudante/a Oficios varios	969,37	20,05	20,72	20,02	1,89	22,24	13,38	32,10
D	Personal no cualificado	969,37	20,05	20,72	20,02	1,89	22,24	13,38	32,10

Tablas salariales 2023 (Del 1 de enero hasta el 30 de noviembre)

	Incremento	3,75 %							
<i>Tabla retribuciones 2023 (Del 1 enero hasta el 30 noviembre) Convenio CV</i>		<i>Salario Base</i>	<i>Plus de Antigüedad</i>	<i>Plus Personal de Adaptación</i>	<i>Festivos y Domingos</i>	<i>Horas Nocturnas</i>	<i>Plus de disponibilidad</i>	<i>Hora Extra</i>	<i>Festivos Especiales</i>
<i>Grupo</i>	<i>Cat. Profesional</i>								
A	Administrador/a	2.011,42	20,80	20,72	20,77	3,93	23,08	27,75	66,61
A	Gerente	2.011,42	20,80	20,72	20,77	3,93	23,08	27,75	66,61
A	Director/a	2.011,42	20,80	20,72	20,77	3,93	23,08	27,75	66,61
A	Médico/a	1.713,43	20,80	20,72	20,77	3,34	23,08	23,60	56,75
A	Titulado Superior (Psicólogo/a, Subdirector/a, etc.)	1.713,43	20,80	20,72	20,77	3,34	23,08	23,60	56,75
B	Supervisor/a	1.499,24	20,80	20,72	20,77	2,93	23,08	20,64	49,65
B	Enfermera/o	1.499,24	20,80	20,72	20,77	2,93	23,08	20,64	49,65
B	Trabajador/a Social	1.392,16	20,80	20,72	20,77	2,72	23,08	19,21	46,01
B	Fisioterapeuta	1.392,16	20,80	20,72	20,77	2,72	23,08	19,21	46,01
B	Terapeuta Ocupacional	1.392,16	20,80	20,72	20,77	2,72	23,08	19,21	46,01
B	Titulado/a Medio	1.362,57	20,80	20,72	20,77	2,66	23,08	18,77	45,04
B	Gobernante/a	1.151,19	20,80	20,72	20,77	2,24	23,08	15,88	38,13

C	TASOC/TIS/Monitor de Actividades/Persona Usuaria Experta	1.180,64	20,80	20,72	20,77	2,31	23,08	16,29	39,10
C	Oficial/a Mantenimiento	1.127,64	20,80	20,72	20,77	2,19	23,08	15,56	37,28
C	Oficial/a Administrativo	1.127,64	20,80	20,72	20,77	2,19	23,08	15,56	37,28
C	Conductor/a	1.109,53	20,80	20,72	20,77	2,17	23,08	15,31	36,74
C	Gerocultor/a	1.109,53	20,80	20,72	20,77	2,17	23,08	15,31	36,74
C	Monitor Taller	1.109,53	20,80	20,72	20,77	2,17	23,08	15,31	36,74
C	Cocinero/a	1.109,53	20,80	20,72	20,77	2,17	23,08	15,31	36,74
C	Jardinero/a	1.090,08	20,80	20,72	20,77	2,13	23,08	15,04	36,10
C	Auxiliar Mantenimiento	1.090,08	20,80	20,72	20,77	2,13	23,08	15,04	36,10
C	Auxiliar Administrativo/a	1.090,08	20,80	20,72	20,77	2,13	23,08	15,04	36,10
C	Portero/a-Recepcionista	1.090,08	20,80	20,72	20,77	2,13	23,08	15,04	36,10
C	Limpiador/a-Planchador/a	1.005,72	20,80	20,72	20,77	1,96	23,08	13,88	33,31
C	Pinche Cocina	1.005,72	20,80	20,72	20,77	1,96	23,08	13,88	33,31
D	Ayudante/a Oficios varios	1.005,72	20,80	20,72	20,77	1,96	23,08	13,88	33,31
D	Personal no cualificado	1.005,72	20,80	20,72	20,77	1,96	23,08	13,88	33,31

Tablas salariales 2023 (Desde el 1 de diciembre)

Incremento		0,25 %							
Tabla retribuciones 2023 (Desde el 1 de diciembre) Convenio CV		Salario Base	Plus de Antigüedad	Plus Personal de Adaptación	Festivos y Domingos	Horas Nocturnas	Plus de disponibilidad	Hora Extra	Festivos Especiales
Grupo	Cat. Profesional								
A	Administrador/a	2.016,45	20,86	20,72	20,82	3,94	23,13	27,81	66,78
A	Gerente	2.016,45	20,86	20,72	20,82	3,94	23,13	27,81	66,78
A	Director/a	2.016,45	20,86	20,72	20,82	3,94	23,13	27,81	66,78
A	Médico/a	1.717,72	20,86	20,72	20,82	3,35	23,13	23,65	56,89
A	Titulado Superior (Psicólogo/a, Subdirector/a, etc.)	1.717,72	20,86	20,72	20,82	3,35	23,13	23,65	56,89
B	Supervisor/a	1.502,99	20,86	20,72	20,82	2,94	23,13	20,70	49,77
B	Enfermera/o	1.502,99	20,86	20,72	20,82	2,94	23,13	20,70	49,77
B	Trabajador/a Social	1.395,65	20,86	20,72	20,82	2,73	23,13	19,25	46,13
B	Fisioterapeuta	1.395,65	20,86	20,72	20,82	2,73	23,13	19,25	46,13
B	Terapeuta Ocupacional	1.395,65	20,86	20,72	20,82	2,73	23,13	19,25	46,13
B	Titulado/a Medio	1.365,98	20,86	20,72	20,82	2,66	23,13	18,81	45,16
B	Gobernante/a	1.154,07	20,86	20,72	20,82	2,25	23,13	15,92	38,22
C	TASOC/TIS/Monitor de Actividades/Persona Usuaria Experta	1.183,59	20,86	20,72	20,82	2,31	23,13	16,33	39,20
C	Oficial/a Mantenimiento	1.130,46	20,86	20,72	20,82	2,20	23,13	15,59	37,37
C	Oficial/a Administrativo	1.130,46	20,86	20,72	20,82	2,20	23,13	15,59	37,37
C	Conductor/a	1.112,30	20,86	20,72	20,82	2,17	23,13	15,35	36,83
C	Gerocultor/a	1.112,30	20,86	20,72	20,82	2,17	23,13	15,35	36,83
C	Monitor Taller	1.112,30	20,86	20,72	20,82	2,17	23,13	15,35	36,83
C	Cocinero/a	1.112,30	20,86	20,72	20,82	2,17	23,13	15,35	36,83
C	Jardinero/a	1.092,80	20,86	20,72	20,82	2,13	23,13	15,08	36,19
C	Auxiliar Mantenimiento	1.092,80	20,86	20,72	20,82	2,13	23,13	15,08	36,19
C	Auxiliar Administrativo/a	1.092,80	20,86	20,72	20,82	2,13	23,13	15,08	36,19
C	Portero/a-Recepcionista	1.092,80	20,86	20,72	20,82	2,13	23,13	15,08	36,19
C	Limpiador/a-Planchador/a	1.008,23	20,86	20,72	20,82	1,97	23,13	13,91	33,39
C	Pinche Cocina	1.008,23	20,86	20,72	20,82	1,97	23,13	13,91	33,39
D	Ayudante/a Oficios varios	1.008,23	20,86	20,72	20,82	1,97	23,13	13,91	33,39
D	Personal no cualificado	1.008,23	20,86	20,72	20,82	1,97	23,13	13,91	33,39

ANNEX II
Assimilacions

A continuació es descriuen diverses categories professionals que, a efectes econòmics, quedaran assimilades als grups següents:

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

ANNEX III
Funcions

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

Grup A

Subdirector/a

Actuarà sota la dependència directa del director o directora del centre.

En absència del director o directora, assumirà les funcions següents:

- Coordinació dels equips de treball.
- Serà el responsable del bon funcionament del centre.
- Realitzarà i/o supervisarà els torns i les plantilles de personal.
- Vetlarà pel benestar dels residents del centre.
- Coordinarà i gestionarà les compres de subministraments.
- Prendrà les decisions administratives necessàries.
- En general, totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb la direcció del centre.

Metge / Metge especialista (geriatre/a, rehabilitador/a, etc.)

– Realitzar el reconeixement mèdic als nous residents i formalitzar la corresponent història mèdica i els certificats professionals, en què constaran les indicacions de tipus de vida més concorde, la rehabilitació necessària i el tractament a seguir si fa falta.

– Atendre les necessitats assistencials dels residents. Fer els exàmens mèdics i els diagnòstics, prescriure els tractaments més concordants, en cada cas, per a dur a terme les teràpies preventives, assistencials i de rehabilitació dels diagnòstics clínics i funcionals dels residents.

- Informar els familiars sobre l'estat de salut del resident.

ANEXO II
Asimilaciones

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

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

ANEXO III
Funciones

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

Grupo A:

Subdirector/a.

Actuará bajo la dependencia directa del director o directora del Centro.

Asumirá en ausencia del director o directora las siguientes funciones:

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

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

– Realizar el reconocimiento médico a los nuevos residentes y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.

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

- Informar a los familiares sobre el estado de salud del residente.

– Dirigir el programa de mobilització i rehabilitació dels residents, fixant en equip els programes a desenvolupar de manera individual i en grup. Realitzar el seguiment i avaluar els programes, conjuntament, amb l'equip format per totes les persones que intervenen.

– Assistir el personal destinat en el centre en els casos de necessitat i d'urgència.

– Com a màxim responsable del seu departament mèdic, en el cas que el centre no puga tractar degudament els residents, derivar-los a un centre hospitalari o de salut.

– Participar en la comissió de supervisió i seguiment dels residents quant a les necessitats assistencials i de la vida diària dels residents que realitzaran en col·laboració amb el director, el treballador social, el psicòleg, i altres professionals, d'acord amb la situació física dels residents, els objectius a aconseguir i les característiques del centre.

– Programar i supervisar els menús i les dietes alimentàries dels residents.

– Supervisar el treball del personal sanitari.

– Supervisar l'estat sanitari de les dependències del centre.

– En general, totes les activitats no especificades que se li demanen, d'acord amb la seua titulació i professió.

Psicòleg/psicòloga

És l'especialista en l'estudi de la conducta humana, observa el desenvolupament humà i la seua evolució intel·lectual, emotiva i social.

Igualment, fa un treball de prevenció d'alteracions psíquiques i problemes de socialització, aplicant teràpies tant individuals, com de grup, a les persones que presenten problemes psicològics d'origen divers.

Funcions

– Realitzar els tractaments psicoterapèutics, tant individuals com de grup, a tots els residents.

– Seguiment i avaluació de l'aplicació del tractament que es realitza.

– Dirigir amb l'equip interdisciplinari en l'elaboració de les valoracions psicològiques i en l'atenció que necessiten els residents.

– Realitzar el programa d'estimulació cognitiva.

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

– Docència i accions formatives relacionades amb l'àmbit de la psicologia.

Altres titulats/ades superiors

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

Grup B

Supervisor/a

Ejercirà la responsabilitat de la supervisió del personal a càrrec seu, distribuir les activitats i els torns de les persones que té assignades i vigilar també el bon ús i l'economia dels materials, l'utillatge, les eines i la maquinària a càrrec seu i fer-ne el recompte i l'inventari.

Funcions:

– Exercir la responsabilitat de l'organització diària del treball dels professionals a càrrec seu.

– Mantindre relacions i contactes operatius amb l'equip d'atenció primària i especialitzada.

– Mantindre relacions i contactes amb farmàcies i proveïdors de material sanitari, i proposar les comandes que estime necessàries.

– Coordinar i atendre totes les activitats encaminades a cobrir les necessitats dels residents en l'aspecte sanitari.

– Coordinar i supervisar els plans d'atencions d'infermeria amb els objectius de l'àrea.

– Comunicar al seu immediat superior les incidències o les anomalies observades en el desenvolupament de les seues funcions.

– Altres que li corresponguen com a membre de l'àrea social i sanitària i que tinguen relació amb les seues funcions professionals.

– Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de los residentes, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Realizar el seguimiento y evaluar los programas, conjuntamente, con el equipo formado por todas las personas que interviene.

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

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

– Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de los residentes en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de los residentes que realizarán en colaboración con el director, el trabajador social, el psicólogo, y otros profesionales, de acuerdo con la situación física de los residentes, los objetivos a conseguir y las características del centro.

– Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de los residentes.

– Supervisar el trabajo del personal sanitario.

– Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

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

Psicólogo/a:

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

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

Funciones:

– Realizar los tratamientos psicoterapéuticos, tanto individuales como de grupo a todos los residentes.

– Seguimiento y evaluación de la aplicación del tratamiento que se realice.

– Dirigir con el equipo interdisciplinar en la elaboración de las valoraciones psicológicas y en la atención que precisen los residentes.

– Realizar el programa de estimulación cognitiva.

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

– Docencia y acciones formativas relacionadas con el ámbito de la psicología.

Otros titulados/as superiores:

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

Grupo B:

Supervisor/a.

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

Funciones.

– Ejercer la responsabilidad de la organización diaria del trabajo de los profesionales a su cargo.

– Mantener relaciones y contactos operativos con el equipo de atención primaria y especializada.

– Mantener relaciones y contactos con farmacias y proveedores de material sanitario, proponiendo los pedidos que estime necesarios.

– Coordinar y atender todas las actividades encaminadas a cubrir las necesidades de los residentes en el aspecto sanitario.

– Coordinar y supervisar los planes de cuidados de enfermería con los objetivos del área.

– Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

– Aquellas otras que le correspondan como miembro del área social y sanitaria y que tengan relación con sus funciones profesionales.

Infermer/a

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

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

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

– Col·laborar amb els metges preparant el material i els medicaments que calga utilitzar.

– Ordenar les històries clíniques, anotar les dades relacionades amb la mateixa funció que haja de figurar.

– Atendre el resident en el llit per malaltia, efectuar els canvis posturals prescrits, controlar el servei de menjar als malalts i subministrant directament als pacients que aquesta alimentació requereix instrumentalització (sonda nasogàstrica, sonda gàstrica, etc.).

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

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

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

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

– Vigilar i tindre cura en l'execució de les activitats de tipus físic rebuda pel metge, i observar les incidències que puguin presentar-se durant la realització.

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

Treballador/a social

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

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

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

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

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

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

– Participar en la comissió tècnica.

– Realitzar les gestions necessàries per a resoldre problemes socials que afecten els residents principalment amb les entitats i les institucions locals.

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

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

– Visitar els residents malalts.

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

Fisioterapeuta

– Realitzar els tractaments i la tècnica rehabilitadora que es prescriuen.

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

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

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

Enfermero/a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabajador /a social:

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

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

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

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

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

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

– Participar en la comisión técnica.

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

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

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

– Visitar a los residentes enfermos.

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

Fisioterapeuta:

– Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Governant/a

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

– Supervisar l'activitat del personal a càrrec seu, distribuir les activitats i els torns de les persones que té assignades i vigilar també el bon ús i l'economia dels materials, l'utillatge, les eines i la maquinària a càrrec seu; fer-ne el recompte i l'inventari.

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

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

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

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

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

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

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

Terapeuta ocupacional

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

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

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

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

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

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

Grup C

TASOC

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

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

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

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

– Execució i pressupost de projectes i programes diversos, així com realització dels informes i les avaluacions pertinents.

– Realització de programes i projectes específics.

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

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

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

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

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

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

Gobernante /a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Terapeuta ocupacional:

– Participar en el plan general de actividades del centro.

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

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

– Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de los residentes del centro.

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

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

Grupo C:

TASOC:

– Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.

– Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.

– Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.

– Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.

– Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.

– Realización de programas y proyectos específicos.

– Fomentar el desenvolupament integral dels residents mitjançant l'acció ludicoeducativa.

– Desenvolupar i executar les diverses tècniques d'animació, individuals i/o grupals, que impliquen els residents en l'ocupació del seu temps lliure i promoure així la seua integració i desenvolupament grupal.

– Motivar els residents davant de la importància de la seua participació per a aconseguir la seua integració i relació positiva amb l'entorn.

– Responsabilitat davant de qualsevol incidència que sorgisca, en qualsevol tipus de labor pròpia o dels animadors socioculturals.

– Reunions periòdiques amb la resta de l'equip, així com amb els responsables dels diferents centres on es realitze la labor d'animació sociocultural.

– Coordinació del voluntariat i alumnes en pràctiques d'animació sociocultural.

– Docència, xarrades i ponències que guarden relació amb aquesta categoria professional.

– Participar en el pla general d'activitats i pressupostos dels diferents centres.

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

– Comunicar al seu immediat les incidències o les anomalies observades en el desenvolupament de les seues funcions.

– En general totes les activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

Oficial de manteniment

– Té la responsabilitat directa de l'explotació i el manteniment de totes les instal·lacions del centre; programa el treball a realitzar, el realitza directament i n'ordena l'execució als auxiliars i els ajudants de serveis tècnics.

– Controlar les visites i el treball realitzat per les firmes contractades per al manteniment d'aquelles instal·lacions on estiga establert.

– Realitzar les operacions reglamentàries definides en els reglaments de les instal·lacions o en les instruccions tècniques que les desenvolupen, i que els valors corresponents dels diferents paràmetres es mantinguen dins dels límits exigits a aquests.

– Elaborar plans de manteniment dels oficis que específicament no es defineixen legalment.

– Guardar i custodiar els llibres de manteniment, el manual d'instruccions i el llibre de visites establides en la legislació vigent o els que puguen establir-se en un futur. Anotar les operacions que es realitzen en les instal·lacions i revisar les que executa el personal de signatures alienes al centre.

– Tindre cura de la sala de màquines, les instal·lacions, els quadres elèctrics, els transformadors, el taller i els materials que no li siguin propis.

– Tindre control del muntatge, el funcionament i el desmuntatge d'estrades, escenaris, seients, projector de cinema, altaveus, etc., que siguin necessaris per al desenvolupament normal d'activitats del centre.

– Realitzar totes les funcions que tinguen assenyalades els oficials dels serveis tècnics, i com a encarregat d'aquest departament, responsabilitzar-se directament dels treballs efectuats i de la seua distribució, de la realització i el compliment de les ordres que li done l'empresa, de rebre els comunicats d'averies dels caps de secció respectius.

– Tindre en compte que el personal a càrrec seu complisca amb regularitat la seua activitat professional i comunicar a la direcció les faltes que detecte.

– En l'exercici del seu càrrec, donar les màximes facilitats per a l'obtenció d'una formació professional perfecta.

Oficial administratiu

– És el treballador/a que actua a les ordres de la direcció del centre i té a càrrec seu un servei determinat dins del qual, amb iniciativa i responsabilitat, amb altre personal a les seues ordres o sense, fa treballs que exigeixen càlculs, estudis, preparació i condicions adequades, com ara càlculs d'estadística, transcripcions de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlculs de nòmnes de salaris, sous i operacions anàlogues, de manera manual o mecanitzada.

– Fomentar el desenvolupament integral de los residentes mediante la acción lúdico-educativa.

– Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a los residentes en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.

– Motivar a los residentes ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.

– Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de los animadores socioculturales.

– Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural.

– Coordinación del voluntariado y alumnos/as en prácticas de animación sociocultural.

– Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.

– Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.

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

– Comunicar a su inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

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

Oficial de mantenimiento:

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

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

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

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

– Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecidas en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que 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 administrativo:

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

– Es consideren inclosos en aquesta categoria els caixers de cobraments i pagaments sense signatura, que perceben plus de menyscapte de diner.

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

Conductor/a

– Hauran de fer els treballs propis de la seua especialitat en relació amb els vehicles automòbils al servei dels centres i hauran d'executar les reparacions que no requerisquen elements de taller.

Gericultor/a

És el personal que, sota la dependència de la direcció del centre o la persona que es determine, té com a funció principal la d'assistir i atendre els residents en les activitats de la vida diària que no puguin realitzar per si mateixos i efectuar els treballs encaminats a la seua atenció personal i del seu entorn.

Guardarà silenci absolut sobre els processos patològics que patisquen els residents, així com sobre qualsevol assumpte referent a la seua intimitat, i sempre actuarà en coordinació i sota la responsabilitat dels professionals dels quals depenga directament.

Entre altres, les seues funcions són:

– Higiene personal dels residents.

– Segons el pla funcional dels centres, ha d'efectuar la neteja i el manteniment dels utensilis dels residents, fer els llits, col·laborar a mantenir ordenades les habitacions, recollir la roba, portar-la a la bugaderia i encarregar-se de la roba personal dels residents.

– Donar a menjar als residents que no ho puguin fer per si mateixos. En aquest sentit, s'ocuparà igualment de la recepció, la distribució i la recollida de les menjades als residents.

– Fer els canvis de postura i els serveis auxiliars que se li encomanen d'acord amb la seua preparació tècnica.

– Comunicar les incidències que es produïsquen sobre la salut dels residents.

– Netejar i preparar el mobiliari, els materials i els aparells de farmaciola.

– Acompanyar els residents en les eixides que hagen de realitzar, seguen per a cites mèdiques, excursions, gestions, etc.

– Col·laborar amb l'equip de professionals mitjançant la realització de tasques elementals que complementen els serveis especialitzats d'aquells, amb vista a proporcionar l'autonomia personal dels residents i la seua inserció en la vida social.

– Atendre, sempre dins de les pautes que marquen la direcció i el pla funcional, els familiars dels residents i col·laborar en la integració d'aquests en la vida del centre.

– En totes les relacions o les activitats amb els residents, procurar complementar el treball assistencial, educatiu i formatiu que reben dels professionals respectius.

– En absència de l'ATS/DE, podrà fer la prova de glucosa, utilitzar la via subcutània per a administrar insulina i heparina als residents, sempre que la dosi i el seguiment del tractament els realitze personal mèdic o d'infermeria.

– En general, totes les activitats que no s'hagen especificat abans i se li encomanen sempre que estiguen incloses en l'exercici de la seua professió i preparació tècnica.

Cuiner/a

– Com a responsable del departament, s'ocuparà de l'organització, la distribució i la coordinació de tot el personal adscrit a la cuina, així com de l'elaboració i la condimentació dels menjars, ajustant-se al menú i als règims alimentaris que proposarà per a la seua aprovació a la direcció del centre i supervisió del departament mèdic.

– Supervisar els serveis ordinaris, especials i extraordinaris que es comuniquen diàriament.

– Disposar entre el personal de cuina el muntatge dels carros amb els menús elaborats.

– Vigilar l'emmagatzematge i el control dels aliments, mirant de subministrar els articles d'aquesta al magatzem, vigilant-ne l'estat, que s'encarregarà de traure, a mesura que es necessite per a la seua confecció dels diferents serveis a realitzar.

– Recomptar les existències amb els administradors dels centres, comunicar a la direcció les faltes que detecte i tindre en compte que el

– 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.

Conductor /a:

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

Gerocultor /a:

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a los residentes en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por si mismos y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran los residentes, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependan directamente.

Entre otras sus funciones son:

– Higiene personal de los residentes.

– Según el plan funcional de los centros, debe efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de los residentes, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de los residentes.

– Dar de comer a aquellos residentes que no lo puedan hacer por si mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a los residentes.

– Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.

– Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los residentes.

– Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.

– Acompañar a los residentes en las salidas que este deba realizar ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.

– Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de los residentes y su inserción en la vida social.

– Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a los familiares de los residentes y colaborar a la integración de estos en la vida del centro.

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

– En ausencia de la ATS/DE podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los residentes, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería.

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

Cocinero /a:

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

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

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

– Vigilar el almacenamiento y control de los alimentos, mirando de suministrar los artículos de esta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.

– Recontar las existencias con los administradores de los centros, comunicar a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el per-

personal a càrrec seu complisca la seua activitat professional, i vigilar també la seua higiene i la seua uniformitat.

- Supervisar el manteniment, en perfectes condicions de neteja i funcionament, de la maquinària i els utensilis propis del departament com ara safates, forns, fregidora, extractors, filtres, talladores, olles, etc.

- Realitzar totes les funcions que, sense especificar, estiguen d'acord amb el seu lloc de treball i qualificació professional.

Jardiner/a

- Arreglar, conservar i mantindre els jardins i els horts de la institució, netejar la urbanització i vigilar els exteriors durant el dia.

Auxiliar de manteniment

- Realitza, directament o amb l'ajuda dels ajudants, les operacions d'explotació i manteniment del centre, les seues instal·lacions i exteriors; fa el muntatge, l'ajust i la posada de punt de tota mena d'instal·lacions de mesura, regulació i control simple o automàtic de temperatura, previsions de cabals, de poder calorífic, de nivells analitzadors d'aigua i similars, etc. Així mateix, realitzarà aquestes funcions:

- Treballs d'obra, pintura, fusteria, etc., necessaris per al manteniment de les instal·lacions o de l'edifici.

- Comprovacions periòdiques en les màquines o les instal·lacions marcades en els reglaments i les instruccions tècniques d'aquests, fa que els valors definitius en aquells es troben dins dels límits permesos.

- Neteja de les sales de màquines, les instal·lacions, els quadres elèctrics, els transformadors, el taller, etc.

- Muntatge de tarimes, estrades, escenaris, seients, la posada en funcionament d'altaveus, equips de música, projecció, etc., per al desenvolupament normal de les activitats del centre.

- Xicotetes operacions en els dispositius de les instal·lacions esmentades i en els aparells portàtils considerats utilatge.

- Omplir els comunicats de treball i les fitxes de revisió o verificació de cada instrument reparat per a la marxa correcta del servei.

Auxiliar administratiu

- Realitza, amb iniciativa i responsabilitat restringida i subordinada als òrgans directius del centre, funcions de mecanografia, arxiu i altres activitats de tècniques administratives.

- En general, totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb l'anterior.

Recepcionista

- És el treballador/a les funcions del qual consisteixen en la recollida i el lliurament de correspondència, orientació al públic, atenció de centraltes telefòniques, vigilància dels punts d'accés i tasques de porteria.

- Col·labora excepcionalment amb el personal en les tasques que, pel seu excés de pes, no puga realitzar aquest personal sol.

- Ompli els comunicats d'entrada i eixida dels residents quan aquestes es produïsquen per permisos o vacances.

- Arxivarà les peticions d'eixida o retard en l'arribada dels residents, segons preveu el reglament de règim interior del centre.

- Ajuda els residents que ho necessiten en el trasllat de l'equipatge fins a les habitacions i des de les habitacions, i exerceix un control obligat i discret dels paquets que porten al centre les persones que hi tinguen accés, igualment el control d'entrades i eixides del personal.

- Manté el règim establert per la direcció per a l'accés de residents i visitants a les diferents dependències de la institució.

- Es fa càrrec dels informes d'avaria i els trasllada al servei de manteniment.

- Té a càrrec seu el trasllat dels residents, tant dins de la institució com en els serveis d'ambulàncies, autobusos, etc.

Netejador/a – planxador/a

Fa el seu treball a les ordres immediates del governant/a o de la direcció.

sonal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.

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

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

Jardinero/a:

- Arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines y huertos de la institución, limpieza de la urbanización y vigilancia de exteriores durante el día.

Auxiliar de mantenimiento:

- Realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores; hace el montaje, el ajuste, y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc. Así mismo realizará las siguientes funciones:

- Trabajos de albañilería, pintura, carpintería, etc. que es necesario para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio.

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

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

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

- Pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje.

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

Auxiliar administrativo:

- Realiza, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

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

Recepcionista:

- Es el trabajador /a cuyas funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de 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 del centro.

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

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

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

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

Limpiador/a – planchador/a:

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas del gobernante /a o de la dirección.

Haurà de desenvolupar les funcions següents:

- Fer les tasques pròpies de menjador-office, posant atenció especial en l'ús dels materials encomanats.
- Realitzar les funcions pròpies de bugaderia, llenceria, ús i atenció de la maquinària, tindre compte de la roba dels residents i del centre, i donar la millor utilització als materials.
- Fer les tasques pròpies de neteja de les habitacions i les zones comunes (llits, canvis de roba, banys, finestres i balcons, mobiliari etc.) procurant ocasionar com menys molèsties millor als residents.
- Comunicar al seu cap immediat les incidències o les anomalies observades en el desenvolupament de la seua tasca (avaries, deterioracions, desordre manifest, aliments en males condicions, etc.).

Auxiliar de cuina

- Sota les ordres del cuiner/a, prepararà els queviures per a condimentar-los, realitzarà l'encesa i el manteniment del forn i les llars, així com la seua neteja i la neteja dels estris de cuina i menjador.

Grup D

Ajudant d'oficis variis

- Treballa a les ordres d'altres professionals; procurarà la seua formació professional, posant tot el seu zel en les tasques que se li encomanen.
- Mantindre en perfectes condicions de neteja i funcionament la maquinària i els utensilis del centre.

Personal no qualificat

- S'encarregarà de la realització de les tasques elementals, pròpies del seu nivell i que no requereixen una qualificació especial.

ANNEX IV
Barem

Per cada any en l'empresa	1,2 punts
Per cada any transcorregut com a correllocs i corretorns	1,2 punts
Per cada any transcorregut com a correllocs	0,8 punts
Per cada any transcorregut com a corretorns	1 punt
Títols i diplomes relacionats amb el lloc que se sol·licita	
A) Cada curs de 40 hores lectives	1 punt
B) Cada curs de més de 40 hores lectives	3 punts
C) FP1	5 punts
D) FP1 i un any d'antiguitat	6 punts

ANNEX V
Documentació desvinculació

S'acorda requerir a les empreses sol·licitants de la clàusula de desvinculació que hauran de remetre amb la sol·licitud la documentació següent en fotocòpies compulsades per a documents públics i signada pel representant legal de l'empresa en els documents privats:

- Ingressos dels dos anys anteriors.
- Model 190 dels dos anys anteriors.
- Model 347 dels dos anys anteriors.
- Liquidacions d'IVA i ingressos trimestrals dels dos anys anteriors.
- TC1 i TC2 corresponents als dos anys anteriors.
- Organigrama de personal amb l'especificació del número de plantilla per cada categoria.
- Balanç dels dos anys anteriors.
- Liquidació de l'Impost de Societats dels dos anys anteriors.
- Compte d'explotació dels dos anys anteriors.
- Subvencions (si és el cas) rebudes d'administracions públiques en els dos anys anteriors.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- Realizar las tareas propias de comedor-Office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.
- Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.
- Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar las menores molestias a los residentes.
- Comunicar a su jefe /a inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.).

Pinche de Cocina:

- Bajo las órdenes del cocinero /a realizarán la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como su limpieza y la limpieza de los útiles de cocina y comedor.

Grupo D:

Ayudante de oficios varios:

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

Personal no cualificado:

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

ANEXO IV
Baremo

Por cada año en la empresa	1,2 puntos.
Por cada año transcurrido como correpuestos y corretornos	1,2 puntos.
Por cada año transcurrido como correpuestos	0,8 puntos.
Por cada año transcurrido como corretornos	1 punto.
Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:	
A) Cada curso de 40 horas lectivas	1 punto.
B) Cada curso de más de 40 horas lectivas	3 puntos.
C) FP1	5 puntos.
D) FP1 y un año de antigüedad	6 puntos.

ANEXO V
Documentación descuelgue

Se acuerda requerir a las empresas solicitantes de la cláusula de descuelgue deberán remitir con la solicitud la siguiente documentación en fotocopias compulsadas para documentos públicos y firmada por el representante legal de la empresa en los documentos privados:

- Ingresos de los dos años anteriores.
- Modelo 190 de los dos años anteriores.
- Modelo 347 de los dos años anteriores.
- Liquidaciones de IVA. e ingresos trimestrales de los dos años anteriores.
- TC1 y TC2 correspondientes a los dos años anteriores.
- Organigrama de personal con especificación del número de plantilla por cada categoría.
- Balance de los dos años anteriores.
- Liquidación del impuesto de sociedades de los dos años anteriores.
- Cuenta de explotación de los dos años anteriores.
- Subvenciones (en su caso) recibidas de administraciones públicas en los dos años anteriores.

- Donacions (si és el cas) rebudes en els dos anys anteriors.
 - Plec de condicions dels contractes dels quals haja resultat adjudicatària l'empresa i contractes signats, corresponents a aquests concursos, així com revisions i renovacions d'aquests, tot això corresponent als cinc últims anys.
 - Llista de contractes amb les administracions públiques, amb la indicació de la data d'inici servei, la data final prevista, l'import per hora i el nombre de treballadors.
 - Pla de viabilitat de l'empresa en què es preveja el supòsit de la desvinculació.
 - Fórmula de garantia dels llocs de treball.
- I tota la documentació que en el transcurs de l'estudi de la desvinculació sol·licitada requerisca la Comissió Paritària.

ANNEX VI
Graus de parentiu

1r GRAU:	Pares, mares, fills, filles
2n GRAU:	Germans, germanes, avis, àvies, nets, netes
3r GRAU:	Nebots, nebodes, besavis, besàvies, oncles, ties, besnets, besnetes
4t GRAU:	Rebesavis, Rebesàvies, cosins, cosines, rebesnets, rebesnetes
El grau de parentiu és el mateix si es tracta de familiars del treballador o treballadora (consanguinitat) o del cònjuge (afinitat).	

- Donaciones (en su caso) recibidas en los dos años anteriores.
 - Pliego de condiciones de los contratos de los que haya resultado adjudicataria la empresa y contratos firmados, correspondientes a dichos concursos, así como revisiones y renovaciones de los mismos, todo ello correspondiente a los cinco últimos años.
 - Listado de contratos con las administraciones públicas, indicando fecha de inicio servicio, fecha final prevista, importe hora y número de trabajadores.
 - Plan de viabilidad de la empresa en el que se contemple el supuesto del descuelgue.
 - Fórmula de garantía de los puestos de trabajo.
- Y toda aquella documentación que en el transcurso del estudio del descuelgue solicitado sea requerida por la comisión paritaria.

ANEXO VI
Grados de parentesco

1º GRADO:	Padres, madres, hijos, hijas.
2º GRADO:	Hermanos, hermanas, abuelos, abuelas, nietos, nietas.
3º GRADO:	Sobrinos, sobrinas, bisabuelos, bisabuelas, tíos, tías, biznietos, biznietas.
4º GRADO:	Tatarabuelos, Tatarabuelas, primos, primas, tataranietos, tataranietas
El grado de parentesco es el mismo si se trata de familiares del trabajador o trabajadora (consanguinidad), o de su cónyuge (afinidad)	