



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 15, fecha: lunes, 22 de Enero de 2018

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA - CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

230

VISTO el texto del Convenio Colectivo del Patronato Municipal Residencia de Ancianos "Virgen de la Luz" de Almonacid de Zorita (Guadalajara), código 19001062012001, para el periodo 2017-2021, que tuvo entrada el 29 de noviembre de 2017 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y subsanado el 12 de enero de 2018, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24/10/2015); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010); en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM de 16/07/2015); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 04/12/2013) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.



ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, 16 de enero de 2018. El Director Provincial, Santiago Baeza San Llorente.

IV CONVENIO COLECTIVO DEL PATRONATO MUNICIPAL RESIDENCIA DE ANCIANOS
"VIRGEN DE LA LUZ" ALMONACID DE ZORITA 2017-2021

ÍNDICE

PREÁMBULO

CAPÍTULO I

Artículo 1	Ámbito Funcional
Artículo 2	Ámbito Personal
Artículo 3	Vigencia y Duración
Artículo 4	Denuncia y Prórroga
Artículo 5	Vinculación a la Totalidad
Artículo 6	Irrenunciabilidad
Artículo 7	Comisión Paritaria

CAPÍTULO II

Artículo 8	Organización del trabajo
------------	--------------------------

CAPÍTULO III

Artículo 9	Contrato de trabajo
Artículo 10	Ingreso y provisión de vacantes
Artículo 11	Estabilidad de plantillas
Artículo 12	Cláusulas de subrogación del personal
Artículo 13	Movilidad funcional

CAPÍTULO IV



Artículo 14 Formación

CAPÍTULO V

Artículo 15 Salud laboral

CAPÍTULO VI

Artículo 16 Jornada y horario de trabajo
 Artículo 17 Turno fijo por razones especiales
 Artículo 18 Vacaciones

CAPÍTULO VII

Artículo 19 Compensación y absorción
 Artículo 20 Estructura retributiva
 Artículo 21 Complementos personal de garantía
 Artículo 22 Retribuciones en caso de incapacidad temporal
 Artículo 23 Gastos de desplazamiento
 Artículo 24 Subvención del permiso de conducir
 Artículo 25 Anticipos salariales
 Artículo 26 Días festivos
 Artículo 27 Recibos de salarios

CAPÍTULO VIII

Artículo 28 Licencias retribuidas
 Artículo 29 Licencia no retribuidas
 Artículo 30 Pausas y reducción de jornada por lactancia
 Artículo 31 Excedencia voluntaria
 Artículo 32 Excedencia forzosa
 Artículo 33 Excedencias especiales
 Artículo 34 Reincorporación por fin de excedencia
 Artículo 35 Jubilación a los sesenta y cuatro años__
 Artículo 36 Jubilación a los sesenta y cinco años__
 Artículo 37 Ropa de trabajo
 Artículo 38 Seguros
 Artículo 39 Derechos sindicales

CAPÍTULO IX

Artículo 40 Régimen Disciplinario Artículo 41 Tramitación y
 prescripción
 Artículo 42 Infracciones de la empresa

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO I



ANEXO II

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

PREÁMBULO

En Almonacid de Zorita, a 23 de noviembre de 2017, reunida la Comisión Negociadora integrada por la parte empresarial representada por Elena Gordon Altares, María Fernández de Heredia González Chamarro, y como asesor José Luis Cuevas Paños, y por la parte social, María José Perales Rodríguez, representante de los trabajadores del sindicato CSIF y su asesor Antonio Alonso de la Fuentes, Pilar Ruiz Pérez y José María Parra Fuentes, representantes de los trabajadores del sindicato UGT y su asesora Ester Soto Gastón, han acordado, tras la negociación, la aprobación del III Convenio Colectivo de aplicación en la Residencia de Ancianos "Virgen de la Luz" de Almonacid de Zorita y su inscripción en el REGCON y correspondiente publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CAPÍTULO I

Artículo 1. -ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la Residencia de Ancianos "Virgen de la Luz" de Almonacid de Zorita.

Artículo 2. -ÁMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio, el personal laboral que presta sus servicios en el Patronato Municipal Residencia de Ancianos "Virgen de la Luz" de Almonacid de Zorita (Guadalajara).

Artículo 3. - VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el día en que sea publicado y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

En los ejercicios 2017-2018-2019-2020-2021 el incremento económico será el determinado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Artículo 4. - DENUNCIA Y PRÓRROGA

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo. En este caso, el Convenio se prorrogará provisionalmente tanto en sus cláusulas normativas como obligaciones, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio.

En caso de no producirse denuncia del Convenio, se entenderá que se prorroga automáticamente de año en año. En este caso, todos los conceptos económicos se incrementarán teniendo en cuenta el incremento económico determinado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.



Artículo 5. - 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 instancias de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo, quedará sin efecto la totalidad, debiendo las partes afectadas en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia o resolución, proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 6. - IRRENUNCIABILIDAD

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores de cualquier beneficio establecido en el Convenio, asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualesquiera convenio, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas.

En cualquier caso, se mantendrán todas aquellas condiciones, tanto salariales como sociales y laborales, que mejoren el presente Convenio y que cada trabajador pudiera tener.

Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA

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

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, conflictos o discrepancias puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio. Las partes se someterán al III Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha (III ASAC-CLM) suscrito el 9 de diciembre de 2013 y publicado en el Diario Oficial de Castilla La Mancha el 20 de marzo de 2014. En caso de continuar el desacuerdo se planteará ante la jurisdicción laboral. Dicho procedimiento también se utilizará para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación del Patronato y dos en representación de los trabajadores, siendo designados por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de quince días desde la recepción de la solicitud por la parte no convocante.

Para poder adoptar acuerdos será suficiente la asistencia de uno de los miembros de cada una de las partes representadas.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad.



CAPÍTULO II

Artículo 8. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo será facultad del Patronato, sin perjuicio de los derechos de audiencia, información, negociación, etc. reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

CAPÍTULO III

Artículo 9. - CONTRATO DE TRABAJO.

El desarrollo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, se regirá por las modalidades de contratación reflejadas en el mismo.

1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

- a. Contrato indefinido. Este contrato se realizará a las personas que superen el concurso o concurso-oposición convocado al efecto por el Patronato.
- b. Contrato de obra o servicio determinado. Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.
Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.
- c. Contrato eventual o por acumulación de tareas. Cuando exista acumulación de tareas o incremento coyuntural de la demanda de servicios asistenciales, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del



periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

- d. Contrato de interinidad: Cuando se trate de sustituir a trabajadores y trabajadoras, siempre que el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de promoción o selección para su cobertura definitiva.
- e. Contrato en prácticas: Tendrán una duración no inferior a doce meses prorrogables hasta el límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 100 % del salario de su categoría.
- f. Contratación a tiempo parcial: se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- g. Contrato para la formación y el aprendizaje: se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores o legislación vigente en cada momento.

De acuerdo con legislación, sobre Derechos de Información a los Representantes Legales de los trabajadores y trabajadoras en Materia de Contratación, se les facilitara copia básica del contrato de trabajo.”

2. PERÍODO DE PRUEBA

Se establece un período máximo de prueba en la contratación a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, como sigue:

- Grupo A: SEIS MESES
- Grupo B: DOS MESES
- Grupo C: UN MES
- Grupo D: QUINCE DIAS

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

3. EXTINCIÓN DE CONTRATO

El preaviso de extinción de contrato que formule el Patronato deberá ir acompañado de propuesta de liquidación y con quince días de antelación al momento del cese (cuando el contrato sea de duración de 6 meses o más), teniendo el Patronato que abonar como indemnización a los trabajadores, tantos días como falten para los quince de preaviso.



La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad, todos los conceptos que se le adeudan al trabajador y las cuantías correspondientes.

Todos los finiquitos deberán contener la firma de un representante sindical.

Cuando el finiquito no cuente con el requisito del párrafo anterior, la firma del trabajador sólo supondrá la acreditación de la recepción de la notificación, sin tener afectos liberatorios, salvo que el trabajador renuncie a tal derecho de forma expresa.

Cuando se extinga la relación por dimisión del trabajador éste deberá preavisar al Patronato con la antelación siguiente:

- Grupo A: UN MES
- Grupo B: VEINTICINCO DÍAS
- Grupo C: QUINCE DÍAS
- Grupo D: QUINCE DÍAS

La falta de preaviso establecido facultará al Patronato para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación a los trabajadores, el equivalente diario base por cada día que falte en el preaviso anteriormente fijado.

A los efectos de aplicación de este artículo se establecen los siguientes grupos:

- Grupo A Director, Médico y Licenciados.
- Grupo B A.T.S./ D.U.E y Diplomados Universitarios
- Grupo C Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Enfermería, Gerocultor y Cocinero y Oficial de Mantenimiento - conductor
- Grupo D Auxiliar de Servicios Generales.

Artículo 10. - INGRESO Y PROVISIÓN DE VACANTES

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

1. - Convocatoria interna.- Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes, en tanto se cubren por concurso o concurso-oposición, los trabajadores que pertenezcan a la misma empresa, siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todos los trabajadores tendrán derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones. Según anexo II.

2. - Convocatoria externa.- Se realizará mediante oferta externa por concurso-oposición a convocar por el Patronato, debiendo superar unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar, dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

En ambos casos, el Patronato elaborará los criterios de selección con la participación de los representantes de los trabajadores.



Artículo 11. - ESTABILIDAD DE PLANTILLAS

El Patronato se compromete a suplir con contrataciones a los trabajadores que por razón de incapacidad temporal, vacaciones, excedencia, defunción, cese, jubilación, despido del trabajador o cualquier otra, deje temporal o definitivamente de prestar sus servicios en el Patronato, excepto en los casos que puedan sustituirse con trabajadores de la plantilla que no tuvieran la jornada máxima legal. Dichas contrataciones se formalizarán en un máximo de siete días.

Artículo 12.- CLÁUSULAS DE SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

En caso de que en un futuro se confiara la gestión de esta Residencia a una empresa privada o pública el cambio de la titularidad no extinguirá la relación laboral de los trabajadores del Centro, debiendo subrogarse la nueva empresa adjudicataria en todos los derechos y obligaciones laborales que tenían reconocidos en la empresa anterior los trabajadores del Centro.

Artículo 13. - MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad en el puesto de trabajo sólo será posible, excepcionalmente, si existen razones técnicas y organizativas, (accidentes, IT imprevista y aquellas contingencias que no se pueden prever con antelación), estén justificadas las necesidades perentorias de la actividad y esta situación sea comunicada a los representantes de los trabajadores.

Para el caso de realización de funciones tanto superiores como inferiores no correspondientes al grupo profesional, además de por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, deberán realizarse por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

Cuando se destine a los trabajadores a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda legalmente el ascenso, los trabajadores tendrán derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

CAPÍTULO IV

Artículo 14.- FORMACIÓN

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente. Así como la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.
2. Los cursos de formación que organice la empresa se impartirán



preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador, el tiempo empleado en la formación será considerado como jornada efectiva de trabajo. El Patronato compensará a aquellos trabajadores que acuden a cursos organizados ajenos a la empresa con una disminución de la jornada equivalente al 50% de las horas de duración del mismo, siempre que los contenidos del mismo estén relacionados con su categoría profesional y previo acuerdo con la Dirección del Centro.

3. Todos los trabajadores, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso a los cursos, seminarios, conferencias, etc. de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice el Patronato siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo.
4. De conformidad con lo previsto con el art. 23 del Estatuto de los trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.
5. Los trabajadores asistentes a los cursillos programados deberán presentar necesariamente un parte de asistencia a los mismos, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso.

CAPÍTULO V

Artículo 15. - SALUD LABORAL

- Derecho a la Protección frente a los Riesgos.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del empresario se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los trabajadores.

- Evaluación de Riesgos y Acción Preventiva.

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá que realizarse, con carácter general teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el empresario realizará las



actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

- Equipos de Trabajo y Medios de Protección.

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlo.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

- Vigilancia del estado de Salud

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, mediante revisiones médicas que sean aconsejables o propuestas, tanto por la empresa como por los organismos oficiales competentes, a través de los medios propios del centro o concertados, y con una periodicidad anual.

Dentro de los reconocimientos médicos se efectuará el ginecológico a la mujer trabajadora que así lo solicitara.

- Derecho de Información

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban las informaciones necesarias en relación con:

Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.

Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.

Las medidas de emergencia y evacuación.

Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

- Derecho a la Formación.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.



- Consulta y Participación de los Trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de los representantes.

- Delegados de Prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los trabajadores.

Así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, estos estarán facultados para:

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores durante la jornada.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los trabajadores durante la jornada.

Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al empresario. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.



CAPÍTULO VI

Artículo 16. - JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

La jornada tendrá carácter anual teniendo una duración máxima de 1665 horas para los turnos de mañana y tarde y 1659 para el turno de noche. La jornada máxima semanal será de 37,5 horas de promedio en cómputo anual.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 1 día y medio sin interrupción, teniendo como mínimo un fin de semana libre (sábado y domingo) al mes, fijándose a estos efectos, de mutuo acuerdo entre el Patronato y los representantes de los trabajadores, criterios de rotación entre los trabajadores de un mismo servicio.

Se considera como tiempo de trabajo efectivo el descanso de 30 minutos durante la jornada continuada, así como el tiempo proporcional en aquellas jornadas continuadas de 6 o más horas.

Tendrán todas ellas la consideración de trabajo efectivo, tanto las horas que se dediquen a la asistencia a los usuarios, como las empleadas en desplazamientos entre servicios y las que se destinen a reuniones de coordinación y control.

No se podrán realizar más de nueve horas diarias de trabajo efectivo 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 el Patronato y los representantes de los trabajadores.

Debido a la idiosincrasia del Centro y a su misión de servicio continuado las 24 horas del día, las horas de exceso que deban realizarse sobre la jornada habitual en función de la cobertura de las posibles vacantes temporales y esporádicas, en funciones de acompañamiento de los residentes a centros sanitarios, tendrán de por sí la consideración de horas extras.

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

La realización de dichas horas extraordinarias será voluntaria para situaciones excepcionales y se pactarán con los representantes de los trabajadores. Dichas horas, si no se compensan de forma horaria, tendrán un recargo del 50% sobre el valor del salario / hora ordinaria.

Fórmula del cálculo hora ordinaria:

$$\frac{\text{Salario base (7 días)} + \text{Pluses percibidos (7 días)} + \text{Pagas Extras (7 días)}}{\text{Horas semanales}}$$

Su remuneración se efectuará a razón del importe unitario para cada categoría a



tanto alzado fijado por el presente Convenio.

Dichas horas no podrán, en todo caso, superar el tope máximo legal establecido por el Ordenamiento Jurídico.

Anualmente, y en el primer mes de cada año, se elaborará por el Patronato, previo acuerdo con el Delegado de Personal, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, publicando una copia en el tablón de anuncios.

Además, trimestralmente se realizarán revisiones del cómputo de horas, con el fin de intentar corregir los excesos que se hubieran producido.

Artículo 17. - TURNO FIJO POR RAZONES ESPECIALES

El trabajador que tenga bajo su custodia un menor de edad con una minusvalía reconocida por el organismo competente, tendrá derecho a la realización de turno fijo en el centro de trabajo en el que realice sus funciones.

La concesión de estos turnos no podrá superar el 20% de los trabajadores asignados a cada servicio del Centro y se establecerán de mutuo acuerdo entre el Patronato y los representantes de los trabajadores.

Artículo 18. - VACACIONES

1. - El periodo de vacaciones anuales será retribuido con el equivalente al salario base y demás pluses que viniera percibiendo.

2. - La duración se fija en 30 días naturales, en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, salvo pacto expreso al efecto entre el Patronato y los Representantes de los trabajadores, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones, se establecerá por el sistema de rotación del personal en el período vacacional. Dicho sistema será anual, realizándose el primer año por acuerdo y si no existiera este, mediante sorteo entre los trabajadores. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones con una antelación, de al menos, 4 meses al comienzo del periodo vacacional.

b) Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, en un período de 30 días naturales y previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, en dos períodos de 15 días naturales.

c) 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. No incluirán en el mismo los festivos que no sean domingo. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

d) Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible



acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito.

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

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

e) En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional, computándose por mes entero las fracciones inferiores a este período.

CAPÍTULO VII

Artículo 19. - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones de trabajo que han venido percibiendo los trabajadores de este Centro, tanto en concepto de salario base como de sus complementos, se compensará y absorberá en cómputo global y anual con los salarios y complementos establecidos en este Convenio Colectivo, con independencia de la denominación o concepto atribuido a dichas retribuciones, operando solamente dicha absorción y compensación entre conceptos de carácter homogéneo.

Artículo 20. - ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Las retribuciones se abonarán mensualmente, y serán percibidas por el personal como máximo a los cinco días naturales a la finalización del mes, con la única excepción de las percepciones de cómputo superior al mes.

La estructura retributiva del presente convenio será la siguiente:

- a. Salario base: Es la parte de la retribución de los trabajadores 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 y que quedan reflejadas en el ANEXO I del presente Convenio.



- b. Plus de Antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el ANEXO I, por cada tres años de servicios prestados en la empresa.
- c. Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, la primera con devengo del 1 de Enero al 30 de Junio y abono durante el mes de Junio y la segunda con devengo del 1 de Julio al 31 de Diciembre y abono antes del día 24 de Diciembre, equivalentes a una mensualidad de salario base, plus de antigüedad y plus de disponibilidad. Estas dos pagas serán proporcionales si la prestación del servicio al vencimiento de los meses indicados es inferior a seis meses.
- d. Plus de nocturnidad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el ANEXO I, por noche trabajada.
- e. Plus de festivos: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el ANEXO I.
- f. Plus de disponibilidad: El personal que preste sus servicios en régimen de disponibilidad horaria, aceptando la modificación de su cuadro horario y de libranzas por necesidades del servicio, previo requerimiento de la Dirección del Centro, percibirán en concepto de "Plus de Disponibilidad" las cantidades que se fijan en la tabla salarial anexa. La aceptación de este Plus, así como de sus condiciones y requisitos, será voluntaria, cualquiera de las partes podrá renunciar a dicho régimen de disponibilidad con el preaviso de un mes.
- g. Plus de Reten: El personal que preste sus servicios con disponibilidad para incorporarse al Centro de trabajo, durante todos los días y fuera de su jornada habitual, para la reparación de averías, transporte o acciones urgentes e inaplazables, a criterio de la Dirección del Centro, percibirá en concepto de "Plus de Reten" las cantidades fijadas en la tabla salarial anexa. Además, las horas que se empleen en dichos conceptos, fuera de su jornada habitual, serán remuneradas con 4 horas extraordinarias, si el tiempo empleado no excede de 4 horas, y de 8 horas extraordinarias si excede de 4 horas. La aceptación de este Plus, así como de sus condiciones, será voluntaria; cualquiera de las partes podrá renunciar a dicho régimen de disponibilidad con el preaviso de un mes.

Artículo 21. - COMPLEMENTO PERSONAL DE GARANTÍA

Se respetarán las condiciones salariales superiores y más beneficiosas, estimadas en su conjunto, que vengán disfrutando los trabajadores de plantilla, a la firma de este Convenio Colectivo.

Artículo 22. - RETRIBUCIONES EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, se aplicará lo establecido en la legislación aplicable en cada momento. No obstante, y como excepción, los tres primeros días de baja se abonará el 50% de las retribuciones correspondientes al salario base, antigüedad y plus de disponibilidad que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, pero únicamente una baja en cada año natural.

2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran



correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad, complementándose únicamente las retribuciones correspondientes al salario base, antigüedad y plus de disponibilidad.

Artículo 23. - GASTOS DE DESPLAZAMIENTOS

1. - Cuando a requerimiento del Patronato la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte, los gastos de desplazamiento de los trabajadores correrán a cargo el Patronato de las siguientes formas:

- a. Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).
- b. Facilitando el transporte en vehículo del Patronato.
- c. Abonando 0,19 euros por Kilometro si el trabajador se desplaza con su propio vehículo.

2. - En los casos de que en los desplazamientos realizados en el desarrollo de las funciones laborales de los trabajadores tuviesen que comer o pernoctar fuera del domicilio del centro de trabajo, el Patronato correrá con los gastos adelantando el dinero necesario para ello, debiendo el personal, posteriormente, justificar los gastos con la prestación de las facturas correspondientes.

Artículo 24. - SUBVENCIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

Se abonarán los gastos derivados de la renovación de los permisos de conducir que sean imprescindibles para la labor profesional de los mismos.

Artículo 25. - ANTICIPOS SALARIALES

Se concederán anticipos, por una sola vez al año, de hasta 300 euros a devolver en dos meses. Para la concesión de anticipos superiores a la cifra indicada, previa justificación de la necesidad, será necesario el acuerdo entre el Patronato y el trabajador, tanto en la cuantía como en el plazo de devolución de la misma.

Artículo 26. - DÍAS FESTIVOS

Los días festivos del Calendario Laboral Oficial, así como los que se regulen o puedan regularse por normativa ministerial, Autonómica, Municipal o Convenio, cuando el trabajador los trabaje, además del disfrute del día de descanso en otra fecha, serán compensados con la cuantía económica reflejada en el ANEXO I del presente Convenio. Si no disfruta de otro día de descanso se incrementará dicha cuantía en un 40%.

Se considerará festivo el día 30 de octubre. "Fiesta de la Residencia de ANCIANOS Virgen de la Luz".

Los empleados que trabajen los días: 25 diciembre y 1 de enero recibirán un complemento, según la tabla del ANEXO I.

Artículo 27. - RECIBOS DE SALARIOS



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

La firma de los trabajadores sólo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señaladas, sin tener efectos liberatorios.

Dichos recibos, debidamente autorizados, deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales, así como las horas realizadas, las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Para hacer efectivos dichos abonos se usará cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio del Patronato (cheques, transferencias, metálicos, etc.)

CAPÍTULO VIII

Artículo 28. - LICENCIAS RETRIBUIDAS

1. -Los trabajadores, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o decisión formal adoptada por la pareja para vivir en común. No se podrá reincidir en el disfrute del permiso por este último concepto hasta pasados 5 años en el empadronamiento común, no pudiendo ser absorbidos por el período vacacional en caso de coincidencia.
- b. Tres días hábiles ininterrumpidos en los casos de nacimiento o adopción de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días. Si el pariente afectado es segundo grado de consanguinidad o afinidad los días serán naturales.

Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud del trabajador.

Los días correspondientes a esta licencia podrán disfrutarse siempre y cuando persista el hecho causante.

Asimismo, si se estima que el ingreso será de larga duración, los días correspondientes podrán ser disfrutados de forma discontinua, previo acuerdo con la empresa en todo caso y siempre que persista el hecho causante, perdiendo los días que resten en el supuesto de que el hecho causante



desaparezca sin que hayan sido disfrutados el total de días que le correspondían al trabajador.

- c. Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, propios y/o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a contar desde el día de la intervención y de forma ininterrumpida. Cuando con tal motivo precise hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. Se considera desplazamiento cuando el hecho se produzca a una distancia superior a 120 km desde el centro de trabajo.
- d. Un día natural en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- e. Un día por traslado del domicilio habitual.
- f. El día de la ceremonia de matrimonio, de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- g. 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 finales. Los trabajadores disfrutarán de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna.

Si el trabajador tuviera turno nocturno, el permiso la disfrutará la noche anterior al examen.

- h. Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de seis días de libre disposición, disfrutándose 3 días al semestre, sin que se llegue al mes de diciembre de cada año con más de 2 días de libre disposición sin disfrutar, puesto que en ese caso se perderán, dado que en diciembre no podrán disfrutarse más de dos, salvo que hubieran sido solicitados y por razones del servicio la empresa los hubiera denegado. En el caso de que se deniegue por parte de la empresa el disfrute de algún día de libre disposición en el primer semestre, el trabajador podrá disfrutarlo en el segundo semestre, con la condición de que a fecha 1 de diciembre sólo le resten, como máximo, dos días de libre disposición por disfrutar. En el caso de que más de un trabajador solicite el disfrute de días de libre disposición en la misma fecha, se resolverá por sorteo en el supuesto de iguales condiciones, siendo potestad de la dirección del centro decidir a quién se le concede en el supuesto de que las condiciones y motivos no sean iguales.

Podrán acumularse tanto a las vacaciones como a los festivos.

Además, se disfrutará de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio y un día adicional por cada trienio a partir del octavo.

- i. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. A los efectos del Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:



Citaciones de juzgado, comisarías, gobiernos civiles o militares, revista de armas y los derivados de una consulta electoral.

- j. Permiso de paternidad y permiso por violencia de género se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- k. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al Patronato y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- l. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de de dos horas al día.
- m. Por ser preciso atender al cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- n. El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador, o sus hijos menores de edad, siempre que sea en el sistema público sanitario o centros concertados con este.

Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá el Patronato pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 31 del presente convenio.

2. -Todas las licencias y permisos que sean de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual fuera esta.

3. - Cuando se necesite licencia y/o permiso de cualquier tipo, y se esté trabajando en período nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior, a excepción de lo establecido en la licencia retribuida del punto g) del apartado 1 de este artículo.

Artículo 29. - LICENCIAS NO RETRIBUÍDAS

- 1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que 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.

2. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con disminución proporcional de sus retribuciones.
3. Licencia por asuntos propios: hasta tres meses al año, no coincidente con los meses de Julio, Agosto y Septiembre, solicitado con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Este permiso supone la suspensión temporal del contrato de trabajo por el tiempo que dure el mismo.
4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 30. - PAUSAS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA

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

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

El permiso por lactancia previsto en los párrafos anteriores podrá ser sustituido por un permiso de un mes, a petición del trabajador, siempre que sea disfrutado a continuación del permiso de maternidad o paternidad, y sea solicitado con 30 días de antelación.

Artículo 31. - EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Los trabajadores que acrediten al menos un año de antigüedad en el Patronato podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.



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

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito, indicando expresamente el periodo de duración, con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación así mismo escrita por parte del Patronato en el plazo de quince días.

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

Si durante la situación de excedencia su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cederá en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en ese momento.

La persona en situación de excedencia, si el Patronato hubiere amortizado el puesto de trabajo, tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría, o similar, si tras su solicitud de ingreso 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 deseara incorporarse al trabajo y no existiera vacante en su categoría, o similar, pero sí en una inferior o superior, interesándole la misma y teniendo la titulación adecuada, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría, y en el caso que esta sea inferior podrá acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para prestar sus servicios en entidades similares que presten los servicios desarrollados por este Patronato.

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

Artículo 32. - EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Se concederá por:

- a. La designación o elección de un cargo público.

Artículo 33. - EXCEDENCIAS ESPECIALES

A) POR MATERNIDAD:

El trabajador, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrá derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cinco años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean discapacitados físicos o psíquicos y comenzará:



- a. En la trabajadora, a partir que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.
- b. En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción.

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

La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reintegro automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida, si bien sólo computará a efectos de antigüedad un máximo de 3 años de conformidad con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo la normativa indicada para su reingreso.

Esta opción sólo puede ejercitarse por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

B) POR CUIDADO DE FAMILIARES

Se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a dos 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. El período en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad.

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, si el trabajador desea reincorporarse al Patronato tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, podrá efectuarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período (a excepción de excedencia por servicio militar o similar cuya reincorporación se podrá pedir en el plazo de 30 días a partir de dicha fecha en que finalice la misma), mediante un preaviso por escrito de al menos siete días de antelación a la fecha en que se solicite incorporarse. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en el Patronato.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, este cederá en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

Artículo 35.-JUBILACIÓN A LOS SESENTA Y CUATRO AÑOS.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social o a la legislación vigente en esta materia en el momento en que se produzca el acto.

Artículo 36.- JUBILACIÓN A LOS SESENTA Y CINCO AÑOS.

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social o a la legislación vigente en esta materia en el momento en que se produzca el acto.



Artículo 37. - ROPA DE TRABAJO

El Patronato está obligado a facilitar dos uniformes completos en función del puesto de trabajo (pijama, cofia, bata, delantal, calzado, etc.) al año a todos los trabajadores. Estos están obligados a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por el Patronato, así como de su cuidado y devolución de la misma a la finalización de la relación laboral.

Artículo 38.- SEGUROS

El Patronato contratará un seguro, complementario para cubrir las contingencias por accidente laboral o enfermedad profesional en las siguientes cuantías:

1º Seguro cobertura por muerte:

Accidente laboral o enfermedad profesional mínimo de 7.000 euros.

2º Incapacidad permanente absoluta reconocida por la SS

Accidente laboral o enfermedad profesional mínimo 15.000 euros.

La falta de contratación de estos seguros, implica la asunción por el Patronato, de la cobertura de los riesgos citados así como de las cantidades que se especifican.

Artículo 39. - DERECHOS SINDICALES

Los Delegados de Personal y las Secciones Sindicales, tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

1. Ser informado, previamente y por escrito, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
2. 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 el mecanismo de prevención que se utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor del Patronato formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
4. De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el ejercicio del trabajo en el Patronato con las particularidades que se prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y lo recogido en el presente Convenio.
5. Los Sindicatos con representación, pueden acumular las horas disponibles por cada uno de los distintos miembros Delegados de Personal y Delegados Sindicales en uno o varios componentes, indistintamente sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su salario y complementos inherentes a su puesto y horario que desempeña, con la única obligación de comunicarlo al Patronato al menos con 48 horas de



antelación.

6. Los trabajadores que sean designados para la negociación del Convenio, dispondrán durante el período de tiempo que duran dichas negociaciones, de los permisos retribuidos que sean necesarios. Para la utilización de este derecho preavisarán con una antelación de 48 horas a su Jefe inmediato superior. Estas horas serán con independencia de las que pudieran tener asignadas como representantes sindicales.
7. A fin de no causar perjuicio alguno a los trabajadores y al servicio, el Patronato está obligado a sustituir al personal que por motivo de su representación sindical tenga que ausentarse de su puesto de trabajo habitual, cuando ello pueda suponer una sobrecarga de tareas en el resto de personal

GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

Además de las garantías previstas en los apartados a), b), c) y d) del artículo 63 del Estatuto de los trabajadores, los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de 16 h.

SECCIONES SINDICALES

Se estará a lo que disponga el art. 10 de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical.

ASAMBLEAS

Los Delegados de Personal, Secciones Sindicales, Sindicato más representativos en Castilla la Mancha o el 30 por ciento del total de la plantilla, podrán convocar reuniones con mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación al Patronato.

Podrán celebrarse asambleas denominadas urgentes, cuando así lo estime el Delegado de personal o Secciones Sindicales, por divergencias graves en negociaciones colectivas o a la vista de cualquier acontecimiento importante que afecte a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, con preaviso de 2 horas de antelación.

CAPÍTULO IX

Artículo 40. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por el Patronato, en virtud de incumplimientos laborables, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

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



2. La falta de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

b. Faltas Graves

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

c. Faltas muy graves

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del usuario.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes, o durante más de 30 días en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad a los trabajadores y trabajadoras y a los usuarios.
6. La vulneración de palabra u obra de los derechos fundamentales de dignidad, intimidad, libertad de decisión, opinión o de pensamiento de los usuarios.
7. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.
8. Apropiarse de objetos, documentos, materiales, etc. De los usuarios, del Centro o del personal.
9. La negligencia en la administración de la medicación.
10. El acoso sexual y acoso por razón de sexo.
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Residencia, así como la derivación de usuarios al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas a la residencia.
12. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.
13. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

SANCIONES

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.



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

Por faltas graves

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

Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 meses a 6 años.
- Despido disciplinario.

Artículo 41. - TRAMITACIÓN Y PRESCRIPCIÓN

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los derechos supuestamente constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de Personal, y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar al Patronato lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, los Delegados, la Sección Sindical, el trabajador, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal o Miembros con cargos de responsabilidad de las Secciones Sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los 20 días y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 42. - INFRACCIONES DE LA EMPRESA

Son infracciones laborales del Patronato las acciones u omisiones contrarias a las



disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación.

Se sanciona la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. A la entrada en vigor del presente Convenio se constituirá una comisión de trabajo, de carácter paritario, compuesta por ocho miembros, cuatro en representación del Patronato Municipal y cuatro en representación de los trabajadores del Centro, que tendrá por objeto el estudio de la transposición y adaptación del presente Convenio Colectivo a la publicación de la futura Ley de Autonomía Personal y Desarrollo de la Atención a las Personas en Situación de Dependencia. En el caso de la entrada en vigor de la mencionada Ley contemple o habilite incrementos retributivos o derechos que superen los previstos en el presente Convenio, las partes legitimadas se comprometen a negociar la revisión de los artículos afectados, a fin de acomodar los preceptos a la referida Ley.

Dicha Comisión deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la publicación de la referida Ley de Autonomía Personal y Desarrollo de la Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. La Comisión Negociadora, durante la vigencia del presente Convenio, se compromete a elaborar un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. A tal fin se establecerán medidas negociadas con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de un código de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. La empresa dispone de un Plan de Igualdad que contempla las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.



DISPOSICIÓN FINAL. Todas las referencias hechas en el presente convenio al género masculino se utilizan según nuestra lengua española, como un género integrador, de carácter neutro, y que de manera consuetudinaria incluyen también la acepción femenina.

ANEXO I

	S. BASE	P. DISPONIBILIDAD	PLUS FESTIVOS	25-XII Y 1-I	TRIENIOS	PLUS RETÉN
	MENSUAL	MENSUAL	DÍA	DÍA	MENSUAL	MENSUAL
Director	1661,2	79,3	47,3	79,82	19,67	
Médico	1461,7	79,3	47,3	79,82	19,67	
ATS/DUE	1226,36	79,3	46,92	79,82	19,67	
Fisioterapia	1226,36	79,3	46,92	79,82	19,67	
Terapia Ocupacional	1226,36	79,3	46,92	79,82	19,67	
O. de Mantenimiento/conductor	946,02	79,3	41,56	79,82	19,67	76,56
Cocinero	928,89	79,3	46,92	79,82	19,67	
Gerocultora / Aux. Enfermería	949,91	79,3	46,92	79,82	19,67	
Animadora Socio- Cultural	949,91	79,3	46,92	79,82	19,67	
Auxiliar Administrativo/ Recepción	899,46	79,3	46,92	79,82	19,67	
Auxiliar Servicios Generales	868,04	83,47	33,88	79,82	19,67	
- Aux. limpieza/lavandería	868,04	83,47	33,88	79,82	19,67	
- Auxiliar de cocina	868,04	83,47	33,88	79,82	19,67	



ANEXO II

BAREMO DE PROMOCIÓN INTERNA

PUNTUACIÓN POR AÑOS

- Por cada año en la empresa..... 2 puntos

TÍTULOS Y DIPLOMAS RELACIONADOS CON EL PUESTO QUE SE SOLICITA

Cada curso de 40 horas lectivas..... 1 punto

Cada curso de más de 40 horas lectivas..... 3 puntos

Formación Profesional de Primer Grado 6 puntos

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Se describen a continuación las funciones y contenido más significativo de cada una de las categorías profesionales reseñadas en este Convenio.

ÁREA SOCIAL Y SANITARIA:

Está formada por:

- MÉDICO
- GRADUADOS EN ENFERMERIA/DUE
- FISIOTERAPEUTA
- ANIMADOR SOCIOCULTURAL
- AUXILIARES DE ENFERMERÍA/ GEROCULTOR/A/ TÉCNICOS SOCIO-SANITARIOS
- TERAPEUTA OCUPACIONAL



MÉDICO

Se ocupa del seguimiento, asistencia, control y prevención de la salud de los usuarios.

Tareas:

1. Pautar, analizar y evaluar todas las tareas relacionadas con el tratamiento, asistencia, control y prevención de la salud de los usuarios, reflejando dicha actividad en la historia de salud y demás registros.
2. Participar en las actividades de promoción y protección de la salud y prevención de la enfermedad que plantee el área.
3. Participar en la elaboración y ejecución de protocolos y programas de salud, así como en todas las tareas comunes del área.
4. Elaborar las directrices de las dietas para usuarios.
5. Cumplimentar los documentos oficiales que se deriven de su actuación y aquellos que sean requeridos, así como registrar y evaluar las actividades realizadas (Historia de la Salud).
6. Participar en el establecimiento de la dotación de material a fin de que se adecue a las necesidades de la asistencia.
7. Informar al especialista de las patologías/cuadro y tratamiento que sigue de un usuario para el que se solicita una interconsulta. Igualmente cuando el usuario sea enviado a puertas de urgencias del hospital de zona.
8. Seguimiento de la evolución del usuario cuando esté ingresado en un centro hospitalario estableciendo relación con el médico que está encargado de él.
9. Establecer relación con el centro de salud para el control y seguimiento de la patología que pueden presentar los usuarios.
10. Elaborar, junto con especialista y Fisioterapeuta el programa de rehabilitación de los usuarios ante problemas de fracturas, artrosis, etc.
11. Orientar e informar a la familia sobre la evolución de la salud del usuario.
12. Hacer el reconocimiento médico a cada nuevo usuario y rellenar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constaran las indicaciones del tipo de vida más acorde, grado de invalidez, la rehabilitación necesaria y el tratamiento a seguir, si hace falta.
13. Compenetración de todas sus funciones con el médico titular del Centro médico que corresponda.
14. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
15. Aquellas otras que correspondan como miembros del área social y sanitaria y que tengan relación con su profesión.

GRADUADOS EN ENFERMERIA/DUE:

Son los responsables de la Promoción de la salud, prevención de la enfermedad y cuidados de la salud de los residentes, mediante el desarrollo de las funciones que son propias de su profesión:

Tareas:

1. Aplicar el Plan de Cuidados de Enfermería de forma metodológica en aquellos



usuarios que lo requieran, en las diferentes modalidades de atención, de forma coordinada con el resto de miembros de área y registrando convenientemente dicha actividad, valorando déficit en las actividades de vida y planificando, realizando y evaluando los cuidados de enfermería adecuados.

2. Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.
3. Atender a la persona usuaria encamada por enfermedad, efectuando, o en su caso, controlando que se realicen los cambios posturales prescritos.
4. Realizar las actividades de educación para la salud, detección de riesgos, apertura de historias; Así como el seguimiento de los usuarios, petición de pruebas complementarias y realización de controles de salud periódicos según los protocolos y programas establecidos.
5. Supervisar el abastecimiento, buen estado y conservación del material del centro.
6. Controlar el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos usuarios que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).
7. Indicar y supervisar los criterios e indicaciones que, en tareas afines al aspecto sanitario, han de tener en cuenta las Auxiliares de Enfermería en su atención a los usuarios.
8. Colaborar con los fisioterapeutas y terapeuta ocupacional en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sea compatible con su titulación de A.T.S/D.U.E., cuando sus funciones específicas lo permitan.
9. Comunicar al médico las carencias en material de farmacia que detecte.
10. Participar en la elaboración y ejecución de programas de salud, así como en todas las tareas comunes del área.
11. Colaborar en la elaboración y ejecución de los planes interdisciplinarios de atención individualizada, en consonancia con su puesto y cualificación profesional.
12. Registrar y evaluar la actividad realizada, actualizando la historia de salud.
13. Gestionar y controlar todo lo que hace referencia a los internamientos temporales de los usuarios en los centros hospitalarios y las visitas a especialistas.
14. Comunicar al servicio de cocina todo lo necesario en referencia a las dietas. Supervisión del funcionamiento de comedor.
15. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
16. Aquellas otras que le correspondan como miembro del área social y sanitaria y que tengan relación con sus funciones profesionales (asistencial, docente, administrativa e investigadora).
17. En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

FISIOTERAPEUTA:

Tareas:

1. Realizará la atención de rehabilitación perteneciente al primer nivel de



- atención, que comprendan la asistencia fisioterápica, así como la correspondiente promoción de la salud, tanto individual como en grupo.
2. Colaboración con el resto del personal del área social y sanitaria, para el establecimiento de protocolos de actuación y métodos de evaluación de la actividad desarrollada.
 3. Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que se realice.
 4. Conocer, evaluar e informar, la aplicación de tratamiento de su especialidad.
 5. Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.
 6. Asesorar a los trabajadores/as que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapéuticas, controlando y coordinando las tareas propias de su especialidad.
 7. Participar en el plan general de actividades del centro.
 8. Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámica y rehabilitación personal y social a los usuarios.
 9. Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los usuarios y a los trabajadores.
 10. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
 11. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

ANIMADOR SOCIOCULTURAL

Funciones:

1. Planificar, promover y establecer un programa de actividades sociales y culturales dentro de la residencia
2. Planificar y coordinar las actividades de ocio y tiempo libre de los residentes.
3. Fomentar la participación en las actividades programadas.
4. Fomentar relaciones con el entorno
5. Promocionar actividades con la comunidad
6. Fomentar el desarrollo integral y promover la autonomía personal de los residentes a través de actividades socio-culturales
7. Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables del Patronato.
8. Coordinación del voluntariado y alumnos en prácticas de animación sociocultural.
9. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
10. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

AUXILIARES DE ENFERMERÍA/ GEROCULTOR/ TÉCNICO SOCIOSANITARIO

Es el personal que colabora con el Diplomado de Enfermería y que tiene como función la de asistir al usuario de la residencia en la realización de las actividades



de vida donde exista una dependencia:

Funciones:

1. Colaborar con el personal de enfermería en la aplicación de tratamientos que lo requieran, así como asistir a los usuarios que lo precisen a fin de facilitar la exploración física e instrumental de los mismos.
2. Proporcionar educación a los usuarios en lo relativo a la higiene y aseo personal.
3. Colaborar en las tareas que se contemplen en el plan de atención social y sanitaria (referidas a las actividades de vida y los cuidados de enfermería derivados de ellas) bajo supervisión del diplomado de enfermería).
4. Vigilancia y ayuda en las tareas de higiene personal de los usuarios.
5. Ayuda y acompañamiento de los usuarios, en función de sus necesidades sociales y sanitarias individuales.
6. Supervisar que el usuario disponga de la suficiente ropa su uso personal, haciendo una revisión periódica de los armarios.
7. Ayuda al usuario para la toma de su medicación oral, bajo supervisión del D.U.E.
8. Supervisión de la correcta alimentación y ayuda en aquello que necesite el usuario relacionado con esta actividad.
9. Ayudarles en los déficit de las actividades de vida, colaborando con el diplomado en enfermería en su valoración, planificación de cuidados, ejecución y evaluación del mismo.
10. Colaborar con el terapeuta ocupacional, fisioterapeuta y el técnico de actividades culturales en las actividades que correspondan.
11. Comunicar a su responsable inmediato (D.U.E) las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea para que sean tenidos en cuenta en el plan de cuidados o en otros niveles.
12. Atender al usuario encamado por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos.
13. Recogida de carros de ropa sucia y clasificación de la misma. Distribuir la ropa limpia por las distintas habitaciones.
14. Hacer las camas.
15. Control de timbres de llamada de las habitaciones.
16. Aquellas otras que le correspondan como miembro del área social y sanitaria que tengan relación con lo anterior.

TERAPEUTA OCUPACIONAL

1. Participar en el plan general de actividades del centro.
2. Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a las personas usuarias.
3. Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de las personas usuarias del centro.
4. Participar, organizar y coordinar en las áreas de ocio y tiempos libres de las personas usuarias del centro.
5. Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias a



las instituciones.

6. En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.
7. Organizar, coordinar y supervisar a las Auxiliares de enfermería/gerocultores/técnicos sociosanitarios en los trabajos de ayuda y atención en las actividades básicas de la vida diaria de los residentes. para conseguir una buena calidad en las actividades, promocionando, en la medida de lo posible la autonomía del residente.
8. Participación en la formación continuada de auxiliares
9. Aquellas otras que le correspondan como miembro del área social y sanitaria que tengan relación con lo anterior.

ÁREA DE SERVICIOS GENERALES

El personal, que presta sus servicios dentro del Área de Servicios Generales, como Auxiliar de Limpieza, de Lavandería y de Cocina, deberá realizar otras tareas que se encomienden, correspondientes a dicha Área de Servicios Generales, aunque dichas tareas se correspondan a categoría distinta a la suya, cuando las necesidades del Patronato así lo requieran, a criterio de la Dirección del Centro y poniéndolo en conocimiento del representante de los trabajadores.

Está formada por:

- Auxiliar de limpieza
- Auxiliar de lavandería
- Auxiliar de cocina
- Cocinero
- Oficial de mantenimiento/conductor

AUXILIAR DE LIMPIEZA:

Funciones:

Se ocupa de la limpieza permanente y continuada de las dependencias del centro.

Tareas:

1. Limpieza permanente de las distintas dependencias de la residencia, según le sean asignadas, en parte de trabajo, por la gobernanta o la persona responsable.
2. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.
3. En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

AUXILIAR DE LAVANDERÍA:

Su función general consistirá en mantener siempre limpia y a punto la ropa de los residentes, tanto la personal como la ropa de cama, toallas etc.



Tareas:

1. Lavado, secado y planchado de la ropa, junto con el mantenimiento y repaso de la ropa.
2. Limpieza de locales y máquinas de la lavandería.
3. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.
4. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

AUXILIAR DE COCINA:

Tareas:

1. Recogida y limpieza del comedor, así como apoyo en la preparación de las mesas del mismo.
2. Lavado de verduras, pescados y tratamiento en crudo de tubérculos y legumbres.
3. Vigilancia de encendidos de fogones y hornos.
4. Servir de apoyo a los cocineros mediante la ejecución de cuantas tareas le sean pautadas por los mismos, relativas a la preparación de los menús, control de despensa y almacén, higiene y limpieza de todas las dependencias relacionadas con la cocina.
5. Montar y desmontar carros de comidas y limpieza de los mismos.
6. Preparar las mesas del comedor.
7. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.
8. Emplatar los menús en las horas de las comidas.
9. Recogida y limpieza de la cocina y utensilios.
10. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

COCINERO

Funciones:

1. Se ocupará del programa dietético de los residentes, diseñado y pautado desde el área de salud, preparando adecuadamente los menús preestablecidos en el mismo.
2. Cumplimiento estricto de toda la normativa vigente.

Tareas:

1. Preparar los menús según lo establecido ajustándose, siempre, a las indicaciones que, por escrito, se pasen desde el área social y sanitaria. Vigilancia especial de las dietas.
2. Cuidar la calidad y presentación de menús.
3. Ajustar la cantidad a lo prescrito por el médico.
4. Recepción de los alimentos, almacenaje, supervisando la cantidad y la calidad.



5. Presentar los pedidos a la Dirección del Centro.
6. Vigila diariamente la caducidad de los alimentos y su correcta distribución en las cámaras frigoríficas, según las características de cada alimento y de acuerdo a la normativa establecida por la Consejería de Sanidad y Consumo. Cumplimentando los impresos al efecto que sean necesarios.
7. Efectuar el análisis de peligros y puntos de control críticos (APPCC) según el sistema que esté integrado en la Residencia, así como llevar a cabo las recomendaciones u observaciones que establecen los funcionarios de sanidad en sus visitas, auditorías e inspecciones, así como informar al técnico de APPCC de dichas visitas y sus resultados.
8. Guardar las muestras de menús que se cocinen diariamente de acuerdo a la normativa vigente.
9. Supervisar igualmente que la maquinaria y utensilios que hay en la cocina estén limpios.
10. Cuida el buen uso y estado de los utensilios y maquinaria de cocina.
11. Control de basura según las normas de sanidad.
12. Traslado de residuos hasta el lugar indicado para su futura evacuación.
13. Colaborar en su ámbito funcional a petición del equipo técnico, en aquellas necesidades educativas de los usuarios, relacionadas con su profesión.
14. Comunicar a su superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.
15. En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

OFICIAL DE MANTENIMIENTO/CONDUCTOR

Tareas:

1. Mantener en buen estado el vehículo bajo su responsabilidad, realizando el mantenimiento del mismo y aquellas reparaciones para las que no sea necesaria la intervención de un especialista.
2. El transporte de los usuarios cuando y donde se considere oportuno.
3. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
4. Arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines y huertos de la Residencia, limpieza de la urbanización y vigilancia de exteriores durante el día.
5. Realizar directamente el 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.
6. Realizar los trabajos de paleta, plancha, pintura, carpintería, etc. que sean necesarios para el mantenimiento de las instalaciones del edificio.
7. Realizar las comprobaciones periódicas en las maquinas 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.
8. Limpia las salas de maquinas, instalaciones, cuadros electrónicos, transformadores, taller, etc.



9. Realiza las pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje.
10. Cumplimenta los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.
11. Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.
12. Montar/desmontar escenarios, luces y otros accesorios relacionados con las actividades de animación y socioculturales que estime la Dirección.
13. Tendrá a su cargo el vehículo de la empresa.
14. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

RECEPCIONISTA

1. Es la persona 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.
2. Colabora excepcionalmente con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso no pueda realizar este personal solo.
3. Cumplimenta los partes de entrada y salida de las personas usuarias cuando estas se produzcan por permisos o vacaciones.
4. Archivaré las peticiones de salida o retraso en la llegada de las personas usuarias, según se contempla en el reglamento de régimen interior del centro.
5. Ayuda a aquellas personas usuarias que lo necesiten en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso, igualmente el control de entradas y salidas del personal.
6. Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de las personas usuarias y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.
7. Se hace cargo de los partes de avería y les da traslado al servicio de mantenimiento.
8. Coordina las tareas de mantenimiento
9. Tiene a su cargo el traslado de las personas usuarias, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses et
10. Controla y gestiona los cuadrantes del personal ante imprevistos y permisos
11. Controlar contratos de personal y su cumplimiento
12. Comunica alta y bajas de trabajadores.
13. Coordinación con proveedores, gestionar pedidos, presupuestos....

ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

Está formada por:

- Director
- Auxiliar Administrativo

DIRECTOR



El Director es el responsable directo ante el Patronato, del correcto funcionamiento del centro, así como todos y cada uno de los servicios que se presten.

En base a esta responsabilidad, se establecen a continuación las funciones específicas que le son propias:

1. Informar al Patronato de cuantos asuntos conciernan al adecuado funcionamiento de la Residencia, prestando cuantos informes y documentación se le solicite desde el mismo.
2. Cumplir y vigilar que se cumplan cuantas directrices emanen del Patronato.
3. Asumir, mantener y potenciar las relaciones con terceros.
4. Aplicar el conjunto de las disposiciones reguladoras del funcionamiento del centro o servicio y cooperar con el Patronato en la buena marcha del mismo.
5. Mantener coordinación operativa con la entidad contratante, a fin de coordinar incidencias, altas, bajas o cualquier otra situación que pudiera producirse.
6. Organizar y supervisar las distintas áreas y servicios del centro.
7. Aplicar las directrices, normas, disposiciones y órdenes en vigor, exigiendo su cumplimiento.
8. Ejercer la Jefatura del Personal.
9. Organizar el funcionamiento de la Residencia mediante una adecuada programación, supervisión y evaluación de los servicios que se ofrecen.
10. Seguimiento y control y evaluación del plan de gestión, en coordinación con la estructura empresarial.
11. Administrar los presupuestos asignados.
12. Facilitar, a los trabajadores/as y a los distintos servicios, los medios adecuados y necesarios para su correcto funcionamiento realizando, también, las gestiones necesarias para ello.
13. Fomentar y estimular el reciclaje y la formación continua de los trabajadores/as.
14. Cumplir y hacer cumplir la normativa sanitaria vigente, establecida por la Consejería de Sanidad y Consumo, en materia de comedores, manipulación y conservación de alimentos.
15. Determina la persona que asume la responsabilidad del centro ante cualquier incidencia que se produzca en su ausencia.
16. Ejercer la responsabilidad directa en la organización de las distintas áreas del organigrama funcional del centro.
17. Es el responsable de las relaciones con la Dirección General de Servicios Sociales y otros recursos Comunitarios.

Prestar asesoramiento y apoyo, dentro del ámbito de sus facultades, a los Órganos de Participación por medio de todos los recursos personales y técnicos del centro.

18. Asegurar la prestación de los servicios de carácter terapéutico, cultural y de tiempo libre, dentro de su ámbito.
19. Relacionarse directamente con los residentes y sus familias, en caso de necesidad.
20. Fomentar y promover la puesta en marcha de programas que eleven la calidad de vida de los usuarios y la calidad de las prestaciones y servicios que



se les oferten.

21. Intercambio con otras experiencias de trabajo en la propia Comunidad y en otras.
22. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
23. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

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

Tareas:

1. Recepción de las personas que acceden al centro.
2. Registro y control de fotocopias.
3. Recepción y emisión de telefax.
4. Realización de tareas informáticas (transcripción de texto, cartas, etc.)
5. Registro de correspondencia.
6. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
7. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

En Almonacid de Zorita, a 23 de noviembre de 2017. Los Representante de los Trabajadores, Fdo: José María Parra Fuentes, Pilar Ruiz Pérez, María José Perales Rodríguez. La Presidenta del Patronato, Fdo: Elena Gordon Altares. La Secretaria de la Comisión, Fdo: Isabel Herrero Sáez de Eguilaz.