

Logroño, 2 de octubre de 2008.- La Directora General del Agua, Rosa M<sup>a</sup> Oliván Marín.

## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

*Resolución de 17 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009 y 2010*  
III.A.3043

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009 y 2010 (Código núm. 2601285), que fue suscrito con fecha 10 de julio de 2008, de una parte, por la Asociación de Residencias de la 3<sup>a</sup> Edad de La Rioja, ASER y LARES, en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores de La Rioja y Comisiones Obreras de La Rioja, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (BOE del 6 de junio) sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo,

Acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción y depósito del citado Convenio en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de La Rioja".

En Logroño a 17 de octubre de 2008.- La Directora General de Trabajo, M<sup>a</sup> Concepción Arruga Segura.

II Convenio Colectivo de Residencias Privadas de Personas Mayores de La Rioja.

Artículo Preliminar

El presente Convenio Colectivo se suscribe por las siguientes representaciones patronales:

- Asociación de residencias de la 3<sup>a</sup> de edad de la Rioja
- ASER
- LARES

y por las siguientes representaciones sindicales:

- Unión General de Trabajadores (UGT)
- Comisiones Obreras (CCOO)

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad como residencias para las personas mayores (asistidas, no asistidas y mixtas), tanto para estancias permanentes como temporales, así como también centros de día.

Igualmente quedan afectadas por este Convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

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

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Artículo 3. Ámbito personal

Quedan comprendidas en el ámbito del convenio el personal que preste o presta sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en Residencias 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 2008 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010

Artículo 5. Estructura de la negociación colectiva, concurrencias y complementariedad



Al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el V Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas mayores dependientes y/o al desarrollo de promoción de la autonomía personal establece como unidades preferentes de negociación la de ámbito Estatal y la de Comunidad Autónoma.

Son materias no negociables en este ámbito y en inferiores, el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de salud laboral y movilidad geográfica (Art. 84 ET).

La regulación material recogida en el presente convenio colectivo tiene el carácter de derecho mínimo necesario con respecto a la regulación recogida en los convenios de empresa (incluidos los grupos de empresa), en los de ámbito inferior al de empresa y en aquellos convenios que siendo de ámbito superior al de empresa no reúnen los requisitos del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que los conflictos de concurrencia conflictiva entre la regulación contenida en dichos convenios y en el convenio estatal se resolverá a favor del convenio que sea con respecto a cada una de las materias más favorable.

Los conflictos de concurrencia conflictiva en las materias no negociables en ámbitos inferiores entre el convenio estatal y los de ámbito inferior, se resolverán con sujeción a lo regulado en el convenio estatal.

#### Artículo 6. 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.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Dirección General de Trabajo del Gobierno de La Rioja, con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incrementándose anualmente en el mes de enero, el sueldo base en el mismo porcentaje que el I.P.C. previsto por el Gobierno en los presupuestos Generales del Estado con fecha uno de enero del año en curso para el ejercicio correspondiente. No obstante denunciado un convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán su vigencia sus cláusulas obligacionales.

#### Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

En el caso de que por la jurisdicción Laboral a instancia de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de algunos de los pactos del presente convenio colectivo, quedará sin efectos la totalidad, debiendo las partes afectadas constituir una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

#### Artículo 8. Garantía "ad personam" - Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que vengan percibiendo y disfrutando el personal de plantilla, sean percibidas estas por pacto entre la empresa y el personal o aplicación a éste de convenio colectivo superior al presente de otro ámbito funcional

El 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.

En lo referido solamente a retribuciones al personal al que se le hubiese aplicado la cláusula de garantía "ad personam" del 1º Convenio colectivo no le será de aplicación la contemplada en este Convenio. El salario base de este personal se incrementará anualmente en la misma cuantía que el IPC real del conjunto del Estado del año anterior.

#### Artículo 9. Comisión Negociadora

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes de las Asociaciones Empresariales de La Rioja representativas en el sector y por las organizaciones sindicales de La Rioja representativas en el sector. La distribución de sus miembros está en función de la proporción de la representatividad de las mismas en el sector.

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

#### Artículo 10. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio cuyas funciones serán las de interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia de su cumplimiento e intervención de oficio en los casos de incumplimiento de los criterios acordados en el artículo 13 sobre empleo.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la situación.

Dicha comisión estará integrada por diez miembros, cinco por la representación empresarial y otros cinco en



representación del personal firmante de este Convenio Colectivo.

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

Se señala como domicilio, a efectos de registro, de la Comisión Paritaria en Logroño, calle Gran Vía 54 (edificio Torreblanca), entreplanta derecha. 26005 Logroño (sede del Tribunal Laboral de La Rioja)

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

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión quedará integrada por las siguientes organizaciones:

Por las Organizaciones Empresariales:

Asociación de Residencias de la 3ª edad de La Rioja: 2 miembros

ASER: 1 miembro

LARES: 2 miembros

Por las Organizaciones Sindicales:

Comisiones Obreras (CC.OO.): 2 miembros

U.G.T.: 3 miembros

Capítulo II

Artículo 11.- Organización y Tiempo de 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 éstas 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 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 tanto individual como colectivamente deberán ser informadas previamente a la representación legal del personal.

Capítulo III

Artículo 12.- Clasificación Profesional

Será la regulada por el V Convenio Marco Estatal de Servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

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

Artículo 13.- Empleo.

Con los objetivos 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, los jóvenes, los 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 los residentes y usuarios 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, los/as trabajadores/as con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato o de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción.

Con respecto a las modalidades de contratación que puedan celebrarse en el ámbito del presente convenio son las que determina el V Convenio Marco Estatal de Servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Estabilidad en el Empleo. Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán tener un 75% de personal con contratos indefinidos a 31 de diciembre de 2010.

Para calcular el % anteriormente referenciado se tendrá en cuenta el censo de personas contratadas en el año inmediatamente anterior, con excepción de los contratos en prácticas y formativos. Tampoco se computarán a estos efectos los contratos a tiempo parcial de jornada inferior al 50% de la jornada completa

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

Se establece una moratoria de doce meses para aquellos centros o servicios de nueva apertura desde el momento



del inicio de la actividad.

Si en algún caso se produjeran incumplimientos de los criterios acordados en este artículo por parte de las empresas y/o los/as trabajadores/as, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá intervenir de oficio, a fin de que se cumplan los criterios acordados.

Los porcentajes de contratación contemplados en este artículo, tanto para la contratación indefinida como la temporal, deberán ser cumplidos en el ámbito del centro de trabajo y de la empresa a nivel provincial.

#### Artículo 14.- Observatorio sobre empleo y cualificaciones.

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 las Residencias de Personas Mayores, se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo que se reunirá con carácter semestral y elaborará informes de la evolución del empleo y las cualificaciones en el sector.

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

#### Artículo 15.- Plantillas

Las empresas confeccionarán su plantilla anual prevista, señalando el número total de personal que comprende cada categoría profesional, antigüedad y edad con expresión de la naturaleza de su contrato y la adscripción donde presta sus servicios, entregando copia a la representación del personal. Donde no exista representación sindical dicha información se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores será cubierto por personal con alguna minusvalía según la legislación vigente. Solamente se podrá sustituir esta obligación por las medidas alternativas que la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con minusvalía adecuado al puesto de trabajo, previo informe del Delegado de Prevención. En caso de no existir dicho delegado se remitirá informe a la comisión paritaria de este convenio.

Las empresas impartirán cursos de perfeccionamiento profesional organizados por las empresas u otros organismos.

Se garantizará por parte de las empresas la cobertura de bajas por IT, maternidad, excedencias, crédito sindical y vacaciones.

En el caso de la baja por IT, se cubrirá por parte de la Empresa en el 2º día de baja sin perjuicio que se pacte de otra forma por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 16.- Período de prueba

Con respecto al período de prueba será el que determina el V Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas mayores dependientes y/o al desarrollo de promoción de la autonomía personal

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

Grupo A: Seis meses.

Grupo B: Cuarenta y cinco días laborables.

Grupo C: Treinta días laborables.

Grupo D: Veinte días laborables.

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

#### Artículo 17.- 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: Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes o de nueva creación el personal que pertenezca a la misma empresa en calidad de fijos, siguiendo los criterios de baremo regulado en el anexo IV, siempre que reúnan las condiciones que exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. El personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones

2.- Convocatoria externa: Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior se realizará mediante oferta externa debiendo superar unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3.- Un representante de los trabajadores participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa los representantes de los trabajadores serán informados

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

Queda prohibido destinar al personal a realizar tareas correspondientes a un grupo inferior según la clasificación establecida en el Art. 12

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de



esta categoría durante el tiempo y jornada que la realice. Cuando las realice más de un 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a 6 meses durante un año o a 8 meses durante 2 años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación suficiente que el puesto requiera.

La realización de funciones correspondientes a una categoría profesional de un grupo inferior solo será posible, siempre que existan razones técnicas u organizativas, por acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador que deberá ser comunicado de forma inmediata a los representantes de los trabajadores, o para responder a las necesidades del servicio en circunstancias apremiantes.

En cualquier caso el trabajador percibirá las retribuciones a las funciones efectivamente realizadas, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

#### Artículo 19.- Ceses en la empresa

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

Grupo A: Dos meses

Grupo B: Un mes

Grupo C: Un mes

Grupo D: Veinte días

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a los 6 meses y con independencia del grupo al que pertenezca deberá preavisar con quince días de antelación, así como la empresa que también deberá avisar con quince días de antelación en el caso de no renovación del contrato, siempre que sea posible por el tipo de contrato.

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.

#### Artículo 20.- Cambio de turno.

Tendrán preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor antigüedad, mejor cualificación profesional y/o situación social que concilie la vida laboral y familiar, en base al baremo redactado en el Anexo IV. Dicho Baremo podrá completarse con la representación del personal, en las diferentes empresas afectadas por el presente Convenio, con respeto siempre a los principios de derecho necesarios.

#### Artículo 21.- 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 o Comunidad Autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 40 Km., a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

### Capítulo IV: Formación Profesional

#### Artículo 22.- 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, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

#### Artículo 23.- Objetivos de la Formación

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

A) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

B) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

C) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo

D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales

E) Reconversión profesional

H) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

I) 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 se establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

J) Homologar las certificaciones acreditativas de la Formación Continua en todo el ámbito socio sanitario. Y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones.

#### Artículo 24.- 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 23 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.



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 fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral.

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

5.- El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.

6.- Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores y en caso de no acuerdo por la comisión paritaria

#### Artículo 25.- Comisión Sectorial Formación

En el marco del presente convenio se constituye la Comisión Sectorial del Plan Forcem, que estará compuesta al 100% por las partes firmantes del convenio, 50% por las organizaciones patronales y 50% por las sindicales, que se distribuyen de la siguiente manera:

Por las Organizaciones Empresariales:

Asociación de residencias de la 3ª de edad de la Rioja: 2 miembros

ASER: 1 miembro

LARES.: 2 miembros

Por las Organizaciones Sindicales:

Comisiones Obreras (CC.OO.): 2 miembros

U.G.T.: 3 miembros

El voto de los miembros de la Comisión será proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio. La comisión se reunirá como mínimo dos veces al año.

Dicha Comisión tendrá las funciones especificadas en el artículo 35 del R.D. 395/2007 de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

En acta que se adjunta al presente convenio figura el domicilio social, así como el reglamento de funcionamiento de dicha Comisión Sectorial. Igualmente se comunicará tal constitución a los presidentes del FORCEM, tanto en el ámbito territorial como estatal.

#### Artículo 26.- 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. 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, a estos cursos, al personal.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y las calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional

#### Capítulo V Salud Laboral

##### Artículo 27.- Salud Laboral

Con respecto a este apartado el convenio aplicará todos los criterios determinados en el V Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas mayores dependientes y/o al desarrollo de promoción de la autonomía personal, en lo referido a principios generales, participación del personal.

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 la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores 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 trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.



## 2. Participación del personal:

### 2.A. Los Delegados de Prevención:

Los/as Delegados/as 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 los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

Podrá ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando el Delegado/a de Prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.

El empresario deberá facilitar a los/as delegados/as 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/as 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.

### 2.c: Delegado/a Sectorial de Prevención:

Se nombrarán por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, hasta 5 Delegados/as Sectoriales de Prevención, en proporción a su representación el Comisión paritaria del convenio. Sus competencias y facultades son las atribuidas a los/as Delegados/as de Prevención, así como las que emanen de las decisiones del comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el reglamento del propio comité. Su ámbito de actuación serán todas las empresas afectadas por el presente Convenio. En ningún caso, las actuaciones de estos Delegados/as Sectoriales de Prevención prevalecerán sobre las de los Delegados de Prevención de las Empresas. Donde no se hubiesen designado Delegados/as de prevención asumirán sus funciones y en las empresas en las que existan, los delegados sectoriales colaboraran con ellos/as.

### 2.d. Comité Central de Seguridad y Salud Laboral

Se constituye un Comité Central de Seguridad y Salud laboral, en el ámbito del propio convenio. Este comité es el órgano paritario y colegiado de participación y representación, del que emanarán las directrices para las Comisiones de la Comunidad Autónoma. Dicho Comité se dotará de un Reglamento de funcionamiento interno.

Estará formado por 10 representantes, 5 por las Patronales firmantes del Convenio y otros 5 por los Sindicatos firmantes del Convenio.

Por las organizaciones Empresariales:

Asociación de Residencias de 3 Edad: 2 miembros

ASER: 1 miembro

LARES: 2 miembros

Por las organizaciones sindicales:

UGT: 3 miembros

CCOO: 2 miembros

El voto de los miembros del Comité serán en el banco empresarial proporcional a lo que fue su representación al la Mesa Negociadora del Convenio. Las reuniones de ésta comisión se efectuarán como mínimo 2 veces al año.

Tendrá las siguientes competencias y facultades:

1) Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del Convenio

2) Elaborar un catálogo de derechos y deberes del personal en materia de Salud Laboral

3) Elaborar el Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas que aporte estrategia, contenidos y desarrollo de los/as Delegados/as de Prevención de los/as trabajadores/as, orientadas a los riesgos laborales detectados en los centros de trabajo.

Se tendrán en cuenta especialmente:



- Los relacionados con lesiones músculo-esqueléticas y soluciones ergonómicas.
  - La planificación e impartición de itinerarios formativos atendiendo a una planificación estratégica de la prevención, en virtud de las funciones y responsabilidades de los destinatarios.
  - Los presupuestos de los planes e itinerarios de formación saldrán de los fondos de formación
  - El tiempo dedicado por los trabajadores a esta formación será por cuenta de su respectiva empresa y siempre durante la jornada de trabajo.
- 4) Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la Legislación de Prevención y Riesgos laborales.
  - 5) Establecer un catálogo de puestos para discapacitados/as y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección de los/as trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.
  - 6) Dictamen y consulta sobre recursos humano, materiales y determinación de medios en esta materia.
  - 7) Asesoramiento técnico a la Empresa y representación del personal.
  - 8) Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias.
  - 9) Las atribuidas a los Delegados de Prevención. Donde no se hubiese designado Delegado de Prevención, asumirá sus funciones, donde existiese, colaborará con el mismo.
  - 10) Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la Empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la Empresa, especialmente en materia de:
    - Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva
    - Participación en los Servicios de Prevención
    - Evaluación de los factores de riesgo.
    - Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.
    - Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
    - Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.
    - Estudio de epidemiología laboral.
    - Protección específica de la gestación y del periodo de lactancia.

#### Artículo 28.- Vigilancia de la salud

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

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

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

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como tiempo efectivamente trabajado.

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

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

4.- El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

#### Artículo 29.- 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 al exterior), y los pares de calzado al año, homologados según la legislación vigente, los guantes de aseo personal y de ayuda en el hogar que sean necesarios, así como medios de protección personal de carácter preventivo adecuados, al personal, para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado. La limpieza de la ropa de trabajo deberá realizarse en las instalaciones de la empresa, adaptándose a las normas de la misma en esta tarea.

#### Artículo 30.- 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, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el 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. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Con respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral, éste convenio colectivo atenderá, como derecho mínimo, a todo lo dispuesto a la Ley de Igualdad de 3 de julio 2007.

#### Capítulo VI

#### Artículo 31.- Jornada y horario de trabajo

Se establece una jornada anual máxima para 2008 de 1784 horas; para 2009 de 1782 horas y de 1779 horas de trabajo efectivo para 2010, ya sea en turno partido o continuo, una vez deducidas vacaciones y festivos no recuperables.

De la jornada anual estipulada en el apartado anterior 10 horas serán consideradas como de trabajo efectivo si el personal lo invierte en tiempo de formación con los criterios acordados en los artículos 23 y 24 del presente convenio. Para computarse las 10 horas como de trabajo efectivamente realizado, deberán realizarse cursos a iniciativa del propio trabajador por un mínimo de 30 horas anuales, no computando a estos efectos los cursos organizados por las propias empresas.

Si la empresa valora que el curso no tiene correspondencia con ninguna de las actividades recogidas en el capítulo de funciones de este convenio, el trabajador podrá recurrir a la comisión paritaria para que en su caso dictamine ésta.

En todo caso para dicho cómputo se deberán acreditar los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y las calificaciones obtenidas en dichos cursos, que acrediten la superación de los mismos

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa diurna o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato de trabajo de tiempo parcial, y diez en jornada nocturna, a no ser que mediaran un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. En todo caso la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos y de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

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

Anualmente y en los dos últimos meses de cada año, se elaborará por la empresa, previa negociación con el Comité de Empresa o Delegado/a, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente, todo ello previa negociación con los representantes de los trabajadores y en caso de no existir con los trabajadores afectados por los posibles cambios, entregando una copia, con una semana de antelación, a los representantes del personal para su exposición en el tablón de anuncios, de no existir representación sindical dicha copia será entregada en el mismo plazo a los trabajadores afectados.

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

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6,30 horas de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna.

#### Artículo 32.- Descanso semanal

a) El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cinco semanas, excepto para aquellos trabajadores con contratos específicos de fin de semana.

b) Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores

Los días de libranza serán rotatorios entre trabajadores de igual categoría, pudiéndose realizar cambios entre ellos previa comunicación a la empresa con al menos 48 horas de antelación, salvo causa justificada

#### Artículo 33.- Vacaciones

El período de vacaciones anuales será retribuido, la duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional.



El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días de mutuo acuerdo entre el personal y la empresa, no pudiendo realizarse más fracciones, garantizándose que al menos quince días se disfruten entre el 1 de junio y el 30 de septiembre 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. 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 en el primer trimestre de cada año y en todo caso con un mínimo de dos meses de antelación al comienzo de las mismas. Las empresas que acuerden con los representantes de los trabajadores podrán elaborar dichos calendarios en el último bimestre del año anterior al del disfrute de las mismas.

c) Una vez elegido el período de disfrute y si antes de iniciar el mismo se produce una situación de IT, baja maternal o accidente de trabajo, la persona afectada podrá cambiar el período de disfrute siempre dentro del año natural, determinando la empresa el período en que deba disfrutar las mismas.

d) No obstante, para todos aquellos centros de trabajo a los que se les aplique el presente convenio y que vengan obligados por normativa, acuerdo o convenio (pliego de condiciones de contratación, etc), de la administración pública, por la que se establezca el cierre obligatorio del centro por período vacacional, será entendido, igualmente, como vacaciones, para todos los trabajadores, que quedarán obligados a disfrutarlas en ese período.

Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de I. T., dicho período no se interrumpe ni es conmutable por nuevos períodos. El personal, empero, en este caso tendrá derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes durante la duración de las vacaciones.

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

#### Artículo 34.- Jubilación a los 64 años y Obligatoria a los 65 años.

1. Como medida de fomento de empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por la Legislación vigente.

#### 2. Jubilación Obligatoria

De conformidad con la habilitación establecida al efecto por la Disposición Adicional Décimadel Estatuto de los trabajadores (según redacción dada por la Ley 14/2005 de julio), el personal, independientemente del grupo a que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no se pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada al momento en que se reúnan los mismos.

La empresa se compromete a realizar una nueva contratación de duración determinada en indefinido por cada trabajador que se jubile bajo esta modalidad.

#### Artículo 35.- Jubilación Parcial

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos acogidos por la Ley 40/2007 o en su defecto, por la Legislación vigente en cada momento. El trabajador podrá acumular la jornada de trabajo que le corresponda efectuar a lo largo del período de jubilación parcial, en varias jornadas consecutivas de trabajo, incluyendo días laborables, domingos y festivos.

#### Capítulo VII

#### Artículo 36.- Estructura retributiva

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 especifica en la tabla que figura como anexo I del presente convenio.

B) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base mas antigüedad, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de julio al 31 de diciembre y abono el 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de 6 meses o cuando exista acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Para el año 2008 se abonarán conforme a lo establecido en Art. 36 B) del I convenio Regional.

C) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6,30 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, según anexo I. La fórmula para el abono de dicho complemento es la siguiente:

Plus de nocturnidad = 25 % valor hora x número de horas nocturnas

Valor hora = salario base anual/número anual de horas



Se podrá sustituir esta retribución por una jornada completa de treinta y cinco horas semanales o setenta horas en cómputo bisemanal, a elección del trabajador.

D) Gastos de desplazamiento: Cuando a requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte, la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal de una de las siguientes formas:

- 1.- Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.)
- 2.- Facilitando el transporte en vehículo de la empresa
- 3.- Abonando a 0,20 euros por Km. si el personal se desplaza con su propio vehículo

E) Plus de transporte: Las empresas que tengan sus centros de trabajo fuera del centro urbano deberán facilitar el desplazamiento a sus trabajadores desde el punto de partida que sea el domicilio de la mayoría de su plantilla, bien a través de medios propios que faciliten las empresas, bien a través de medios públicos sufragando los gastos que impliquen los mismos.

Si no se facilitan los medios de transporte por la empresa, o no existen medios públicos, se deberá abonar un plus de transporte según importe determinado en las tablas incorporadas en el anexo I.

F) Plus de antigüedad: Se establece el mismo en una cuantía de 21 euros al mes por cada trienio de servicio en la empresa. Este plus será percibido íntegro por todos los trabajadores, independientemente de la jornada que realicen, sin que el mismo sea revolarizable.

#### Artículo 37.- Incremento Retribuciones

Retribuciones año 2009: Subida del IPC real establecido para La Rioja para el 2.008 más un 0,75%, y se aplicará sobre el salario base, plus de transporte acordados en el Art. 40 apartado 3º, fijados en tablas salariales.

Retribuciones año 2010: Subida del IPC real establecido para La Rioja para el 2.009 más un 1%, y se aplicará sobre el salario base, plus de transporte acordados en el Art. 40 apartado 3º, fijados en tablas salariales.

#### Artículo 38.- 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 de por sí la consideración de horas extraordinarias, si consideradas en su conjunto semanal o anual, las que excedan de la jornada establecida de acuerdo con el artículo 31

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal. Se compensarán en tiempo de trabajo proporcional o se abonarán para todas las categorías a 12,60 euros la hora, revalorizables según las previsiones del artículo 37 del presente Convenio.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual de cincuenta horas.

#### Artículo 39.- Compensación por Incapacidad Temporal en Accidente de Trabajo

En caso de incapacidad temporal por enfermedad profesional, accidente laboral del personal, la empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por subsidio de incapacidad temporal, garantizándole 100% del salario, durante los primeros veintidós días de baja.

#### Artículo 40.- Días festivos y domingos.-

1.- Los días festivos abonables, no recuperables, de cada año natural, (doce nacionales y dos locales) siempre que el personal los trabaje y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de forma uniforme para toda la plantilla con una de estas formas:

Acumularse a las vacaciones anuales

Disfrutarlo como descanso en periodo distinto, en cuyo caso se computarán cinco días por cada cuatro no disfrutados y el quinto día se considerará a todos los efectos como trabajado.

c) Cobrando el 25 % de su valor, cada hora ordinaria, referido al salario base anual.

Para el abono de éste concepto se aplicará la siguiente fórmula:

Salario base mensual x 14 + Plus de antigüedad x 14/nº horas anuales= valor hora ordinaria.

Para el personal que preste sus servicios en turno nocturno se considerará festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante la festividad, excepto los festivos de la noche del 24 y 31 de diciembre.

2.- Los días que no se compensen con descanso se abonarán al final del año natural, o en el momento de realización del finiquito y a estos efectos los festivos no compensados con descanso en día serán abonados:

Valor festivo: salario mensual x 1,75

3.- Se acuerda que por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año para el personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de noche de 24 de diciembre al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche de 31 de diciembre al 1 de enero hasta la finalización del turno de tarde del día 1 enero. La retribución correspondiente a estos festivos será un incremento del 100% del valor de la hora ordinaria, aplicando la fórmula prevista en el apartado 1c, para el personal que lo trabaje a jornada completa y del porcentaje correspondientes para el personal que lo trabaje a tiempo parcial, en caso de que no se disfrute descanso compensatorio, que se abonarán al final del año natural o en el momento de realización del finiquito.



Si se optara por compensarlos con días de descanso, se disfrutarán dos días por cada día festivo especial trabajado, considerando los mismos los trabajados dentro del horario establecido en el párrafo anterior

4.- Los jornadas realizadas en domingo tendrán un plus de retribución de 5 euros, para 2008, y de 7 euros para 2009 y 2010, respectivamente. Estos importes se abonarán por jornada trabajada independientemente de las horas trabajadas.

#### Artículo 41.- 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 42.- Recibos de salarios

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

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

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

#### Artículo 43.- Cláusula de descuelgue

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

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

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

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

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

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

### Capítulo VIII

#### Artículo 44.- Licencias

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o convivencia de hecho debidamente registrada en el registro de uniones de hecho. El disfrute se podrá realizar con anterioridad o posterioridad a su celebración.

b) 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de: conviviente registrado como pareja de hecho en el registro de uniones de hecho, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de La Rioja, salvo que la distancia fuese inferior a 120 Km., el plazo se verá ampliado a 5 días.

Se entenderá por accidente u enfermedad grave, como criterio general, aquella que requiera hospitalización o esté certificada por los correspondientes equipos médicos. En el caso de intervenciones quirúrgicas que no requieran hospitalización, tales como biopsias, angioplastias, etc... se concederá un día de licencia.

c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo

A efectos de este convenio se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

- Expedición o renovación del carné de conducir, DNI, pasaporte y de certificados de registros y organismos oficiales. Asistencia a juicios por requerimiento.

- Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario y justificación.



e) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes 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.

f) Permiso por el tiempo necesario para asistencia propia a consulta médica, que deberá justificarse fehacientemente y comunicarse con una semana de antelación siempre que sea posible y cuando no sea posible realizarla fuera del horario de trabajo.

g) 4 días de libre disposición a lo largo del año, que se disfrutarán uno por cada trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador. Para hacer efectivo el disfrute de esos 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 al trabajador con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

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

No obstante, para el año 2008, se continuará aplicando la regulación prevista en el Art. 44 G) del I Convenio Regional.

h) 1 día por boda de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad y 2 si hay desplazamiento de más de 120 kms.

i) 1 día por fallecimiento de familiar hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad y 2 si hay desplazamiento de más de 120 kms. Las licencias de los apartados h) e i) serán siempre concedidas, si el trabajador las solicita, pero descontadas de los días de libre disposición del apartado g).

#### Artículo 45.- Licencias no retribuidas

Licencias por asuntos propios; 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción, no coincidente con los meses de julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de 20 días salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de éste período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de éste tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

Además, hasta 20 horas anuales en un máximo de siete días, no retribuidas, para acompañar a los hijos/as menores de 18 años y personas mayores que estén a cargo del trabajador a sus consultas médicas cuando demuestre fehacientemente que no pueden desenvolverse por sí mismas. Si se retribuye, se descuenta del tiempo trabajado.

Previo aviso y justificación el personal podrá tomarse hasta 7 días no retribuidos para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

#### Artículo 46.- Excedencias

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

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

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

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su 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 y si en una inferior y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad y siempre y cuando haya agotado el 75% del tiempo de la excedencia.

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

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

#### Artículo 47.- 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.



**Artículo 48.- Excedencia especial por maternidad y Cuidado de familiares****Excedencia especial por maternidad**

Los trabajadores de ambos sexos, al nacimiento de cada uno de sus hijos, o en el momento de la adopción legal, como en los supuesto de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de tres años y que comenzará:

Para la madre, a partir de que finalice el descanso por maternidad, o del permiso legal que se conceda por adopción.

Para el padre, a partir de la fecha del nacimiento, o desde el momento en que se efectúe la adopción.

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

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

**Excedencia cuidado de familiares.-**

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

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

No obstante si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Se atenderá como mínimo a lo dispuesto en la Ley de Igualdad de 3 de julio de 2007

**Artículo 49.- Reducción de la jornada por motivos familiares**

El personal, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente previa comunicación a la empresa, el trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en este artículo, corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria.

En todas las empresas o grupos de Empresa de más de 100 trabajadores, se establecerán planes de igualdad junto con los comités de empresa

Se atenderá como mínimo a lo dispuesto en la Ley de Igualdad de 3 de julio de 2007

**Capítulo IX****Artículo 50.- Derechos Sindicales**

Los Comités de Empresa y Delegados/as de 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 del empresario en vigor, formulando, si es necesario las acciones legales pertinentes ante el empresario 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/as representantes del personal: Además de las garantías que previenen 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 de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores/as: 20 horas

De 26 a 50 trabajadores/as: 25 horas

De 51 a 100 trabajadores/as: 30 horas

De 101 a 250 trabajadores/as: 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, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse. Estas se podrán acumular anualmente y se irán utilizando en función de las necesidades.

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

Asimismo se facilitarán tabloneros 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 tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal

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

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

En las empresas habrá tabloneros 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 empresa con 25 o más trabajadores, o en aquellas que no existan delegados de personal, las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio podrán disponer de un/a delegado/a sindical, siempre que se trate de personal en activo dentro de la misma empresa.

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

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

Los/as delegados/as sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, de acuerdo a la LOLS y al presente convenio

Asambleas: Los/as Delegados/as de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 trabajadores/as, y el 30 por 100 en los de menos de 50 trabajadores/as, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo y con un máximo anual para su realización de 50 horas. No pudiéndose acumular de mes en mes y con un tope de 10 horas mensuales. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

Mesas Negociadoras: El personal que participe en las comisiones, paritaria o negociadora del convenio les será concedido permiso retribuido con el fin de facilitarles su

labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones

Capítulo X

Artículo 51.- Régimen disciplinario

En este capítulo se estará a lo dispuesto en el V Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas mayores dependientes y/o al desarrollo de promoción de la autonomía personal tanto en faltas y sanciones como en su tramitación y las infracciones de la empresa.

Capítulo XI Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 52.- Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC)

“Ambas partes acuerdan someter a la mediación del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de La Rioja, en base al acuerdo alcanzado por la Federación de Empresarios y los Sindicatos CC.OO. y U.G.T. de La Rioja, las discrepancias que surjan sobre cualquiera de las materias que sean competencia del referido Tribunal”.

Igualmente y para conflictos que afecten a una sola Comunidad Autónoma acuerdan sujetarse a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por los respectivos Servicios Autonómicos de Solución Extrajudicial de Conflictos

Capítulo XII. Adscripción-subrogación del personal.



### Artículo 53.- Adscripción del personal

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

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

Personal en activo que vengan prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de tres meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

Personal que en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, baja maternal, en servicio militar o situación análoga, etc...) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

Personal que con contrato de sustitución, suplan a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).

Personal de nuevo ingreso que por exigencias de la empresa o entidad contratante se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los noventa últimos días.

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

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

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.

b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar lo siguiente:

- Apellidos y nombre

- D.N.I.

- Domicilio

- Nº de la Seguridad Social

- Tipo de contrato

- Antigüedad

- Jornada y horario

- Fecha de disfrute de las vacaciones

- Conceptos retributivos no incluidos en Convenio

- Otras condiciones y pactos

- Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos tres meses de la totalidad del personal a subrogar

c) Fotocopia de los contratos de trabajo

d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, servicio militar, incapacidad transitoria, baja maternal, servicio social sustitutorio, interinidad o sustitución análoga del personal que encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

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

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

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

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

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

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



que se haya devengado en cada empresa.

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

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

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

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

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

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

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

Anexo I					
Tablas salariales					
	Categoría profesional	Sal. Base X 14	Plus Trans X 11	Plus Antig X 14	Hora Noct.
A	Administrador	1.618,05	48,40	21	3,18
A	Gerente	1.618,05	48,40	21	3,18
A	Director	1.618,05	48,40	21	3,18
A	Médico	1.356,75	48,40	21	2,67
A	Titulado Superior	1.356,75	48,40	21	2,67
B					
B	Supervisor	1.158,10	48,40	21	2,28
B	ATS/DUE	1.158,10	48,40	21	2,28
B	Trabajador/a Social	1.158,10	48,40	21	2,28
B	Fisioterapeuta	1.158,10	48,40	21	2,28
B	Terapeuta Ocupacional	1.158,10	48,40	21	2,28
B	Titulado Medio	1.158,10	48,40	21	2,28
B	Gobernante	891,54	48,40	21	1,75
C	Oficial de Mantenimiento	891,54	48,40	21	1,75
C	TASOC	891,54	48,40	21	1,75
C	Oficial Administrativo	891,54	48,40	21	1,75
C	Conductor	891,54	48,40	21	1,75
C	Cocinero	891,54	48,40	21	1,75
C	Gerocultor	891,54	48,40	21	1,75
C	Jardinero	876,92	48,40	21	1,72
C	Auxiliar de Mantenimiento	876,92	48,40	21	1,72
C	Auxiliar Administrativo	876,92	48,40	21	1,72
C	Portero- Recepcionista	876,92	48,40	21	1,72
C	Limpiador/a planchador/a	808,33	48,40	21	1,59
C	Pinche de cocina	808,33	48,40	21	1,59
D	Ayudante de oficios varios	808,33	48,40	21	1,59
D	Personal no cualificado	808,33	48,40	21	1,59

#### Anexo II

#### Asimilaciones

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

Anexo

II. Asimilaciones

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

Grupo A:

Director médico.

Director administrativo.

Médicos especialistas.

Subdirector médico.

Subdirector administrativo.



Farmacéutico.  
Abogado.  
Economista.  
Arquitecto.  
Biólogo.  
Auditor.  
Odontólogo.  
Psicólogo.  
Sociólogo.

Grupo B:  
Jefe de sección.  
Jefe de compras.  
Jefe de taller.  
Jefe de almacén, economato, lavandero, ropero, plancha.  
Jefe de bar, restaurante.  
Practicante.  
Dietista.  
Responsable coordinación.  
Jefe de administración.  
Jefe de mantenimiento.  
Coordinador central.

Grupo C:  
Grabador de datos.  
Oficial oficios diversos (electricista, fontanero, albañil, pintor).  
Contable.  
Conductor de ambulancia.  
Conductor.  
Animador.  
Auxiliar de enfermería.  
Auxiliar de sanatorio.  
Auxiliar instalador.  
Conserje.  
Portero, vigilante.  
Ayudante de coordinación  
Costurera

Grupo D:  
Mozo de servicios diversos.

### Anexo III

#### Clasificación profesional y funciones

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 14 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:

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

Realizar el reconocimiento médico a los nuevos usuarios 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 usuarios. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes, en cada caso, para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de los usuarios.

Informar a los familiares sobre el estado de salud del usuario.

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

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

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

Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de los usuarios en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de los usuarios que realizarán en colaboración con el director, el trabajador social, el psicólogo, y otros profesionales, de acuerdo con la situación física de los usuarios, los objetivos a conseguir y las características del centro.

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

Supervisar el trabajo del personal sanitario.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.



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

Otros titulados superiores:

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

Grupo B:

ATS-DUE:

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

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

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

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

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

Atender al usuario 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 usuarios y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.

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

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

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

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

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

Trabajador social:

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

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de los usuarios 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 usuarios.

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

Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de los usuarios 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 usuarios 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 usuarios.

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

Visitar a los usuarios 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.

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 usuarios 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:

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

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

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

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

En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los alimentos que los usuarios 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 usuarios.

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

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

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

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

Grupo C:

Técnico en actividades socioculturales (TASOC):

Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.

Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.

Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.

Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.

Ejecución y presupuestación de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.

Realización de programas y proyectos específicos.

Fomentar el desarrollo integral de los usuarios mediante la acción lúdico-educativa.

Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a los usuarios en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.

Motivar a los usuarios 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 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:

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

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

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

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

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

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

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

Conductor:

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:

Es el personal que, bajo la dependencia del director del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a los usuarios en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismos y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran los usuarios, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependen directamente.

Entre otras sus funciones son:

Higiene personal de los usuarios.

Según el plan funcional de los centros, debe efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de los usuarios, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de los usuarios.

Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por sí mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a los usuarios.

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 usuarios.

Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.

Acompañar a los usuarios 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 usuarios 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 usuarios y colaborar a la integración de éstos en la vida del centro.

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

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:

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

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

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

Vigilar el almacenamiento y control de los alimentos, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.

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

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

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

Auxiliar de mantenimiento:

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

Trabajos de albañilería, pintura, carpintería, etc. que es necesario para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio.

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

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

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

Pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje.

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

Auxiliar administrativo:

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

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

Recepcionista:

Es el trabajador 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 las partes de entrada y salida de los usuarios cuando estas se produzcan por permisos o vacaciones.

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



Ayuda a aquellos usuarios 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 usuarios 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 usuarios, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses etc.

Limpiador-planchador:

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

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 usuarios 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 usuarios.

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

Pinche de Cocina:

Bajo las órdenes del cocinero 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

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 I.V.A. e ingresos trimestrales de los dos años anteriores

- TC1 y TC2 correspondientes a los dos años anteriores

- Organigrama de personal con especificación del número de plantilla por cada categoría.

- Balance de los dos años anteriores



- Liquidación del impuesto de Sociedades de los dos años anteriores
  - Cuenta de explotación de los dos años anteriores
  - Subvenciones (en su caso) recibidas de Administraciones Públicas en los dos años anteriores.
  - Donaciones (en su caso) recibidas en los dos años anteriores
  - 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 nº. de trabajadores.
- Plan de viabilidad de la empresa en el que se contemple el supuesto del descuelgue.
- Formula 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.

#### Disposición Adicional Primera.

El presente Convenio se aplicará con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2008 en todo su contenido.

A efectos salariales se aplicará retroactivamente exclusivamente a los siguientes conceptos:

Salario base, plus de transporte y antigüedad.

Para el resto de conceptos económicos será aplicable el presente Convenio desde el día 1 de julio de 2008.

#### Disposición Adicional Segunda.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo hubieran sido contratados específicamente para realizar trabajos en jornada nocturna y que en su retribución cobraran un salario superior a la suma de los conceptos salariales reconocidos en el presente convenio, no cobrarán el plus de nocturnidad reconocido en el Art. 36 c).

#### Disposición Adicional Tercera. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 100 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y reoportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

#### Disposición adicional cuarta. Comisión paritaria de igualdad

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones:

Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.

Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.

Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de igualdad.

La comisión paritaria de igualdad estará integrada por 10 miembros, cinco por la representación empresarial y cinco por la representación sindical firmante del presente convenio. El voto de los miembros de la comisión paritaria de igualdad será, en ambos casos, proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, en Logroño, cale Gran Vía 54 (edificio



Torreblanca), entreplanta derecha. 26005 Logroño (sede del Tribunal Laboral).

*Resolución de 20 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica convenio colectivo de trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Cia. Concesionaria de Servicios, S.I. (CISER) tiene en La Rioja para los años 2008,2009 y 2010*  
III.A.3044

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Cia. Concesionaria de Servicios, S.L. (CISER) tiene en La Rioja para los años 2008, 2009 y 2010 (Código núm. 2601301), que fue suscrito con fecha 15 de septiembre de 2008, de una parte por la representación empresarial y, de otra, por delegado de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (BOE del 6 de junio) sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo,

Acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción y depósito del citado Convenio en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de La Rioja".

En Logroño a 20 de octubre de 2008.- La Directora General de Trabajo, M<sup>a</sup> Concepción Arruga Segura.

Convenio Colectivo de la Empresa Cia. Concesionaria De Servicios, S.L. (CISER) para La Rioja

Capitulo I.- Disposiciones generales

Articulo 1.- Ámbito

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal ocupado por la Empresa CIA. Concesionaria de Servicios, S.L. en los servicios de limpieza, recaudación y demás servicios de cabinas telefónicas de la provincia de La Rioja.

Articulo 2.- Vigencia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos reflejados en la tabla salarial anexa al día 1 de enero de 2008.

Articulo 3.- Duración

Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2.010.

Articulo 4.- Denuncia y revisión

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado dos meses antes de su vencimiento a partir de cuya fecha las partes podrán notificar una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose vigente su contenido en tanto no sea sustituido por otro Convenio Colectivo.

Articulo 5.- Comisión mixta

Se creará una comisión de vigilancia e interpretación del Convenio integrada por un representante de la Empresa y un trabajador de la misma. Ambos habrán sido miembros de la comisión negociadora del mismo.

Las funciones de la comisión son las que a continuación se detallan:

Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio sea sometida previamente al informe de la Comisión, antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de los dos miembros de la comisión.

Articulo 6.- Vinculación a la totalidad

Constituyendo este Convenio un todo orgánico e indivisible, se considerará en su totalidad y no tendrá eficacia en el supuesto de que por los Organismos Oficiales competentes, en sus facultades reglamentarias, fuese impugnado.

Articulo 7.- Absorción y compensación

Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio compensarán y absorberán cualquier otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad

