



### III. Administración Autónoma

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN  
Delegación Territorial de Salamanca  
Oficina Territorial de Trabajo

**Convenio o Acuerdo: V CONVENIO COLECTIVO DE LAS RESIDENCIAS PARA MAYORES 'LA LLANADA I' y 'LA LLANADA II' DEL AYUNTAMIENTO DE ALDEADÁVILA DE LA RIBERA.**

Expediente: 37/01/0075/2022

Fecha: 17/11/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 37000731011992.

Mediante registro telemático de fecha 2 de noviembre de 2022, ha tenido entrada la documentación relativa al V CONVENIO COLECTIVO DE LAS RESIDENCIAS PARA MAYORES “LA LLANADA I” Y “LA LLANADA II”, del Ayuntamiento de Aldeadávila de la Ribera (Salamanca), con vigencia temporal desde 1-1-2023 hasta 31-12-2023, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 21 de octubre de 2022.

Dicho convenio colectivo se presentó acompañado de la documentación mínima necesaria para su tramitación

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

RESUELVE:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca.

EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Fdo.: Emilio Miñambres Rodríguez.



**V CONVENIO COLECTIVO DE LAS RESIDENCIAS  
“LA LLANADA I” Y “LA LLANADA II”  
DE ALDEADAVILA DE LA RIBERA (Salamanca)**

INDICE	
CAPÍTULO I .DISPOSICIONES GENERALES	3
Art. 1 Partes que lo conciertan	3
Art. 2 Ámbito Territorial	3
Art. 3 Ámbito Funcional	3
Art. 4 Ámbito Personal	3
Art. 5 Vigencia	3
Art. 6 Denuncia y Prórroga	3
Art. 7 Comisión Paritaria	3
Art.8 Vinculación a la totalidad.	4
Art. 9 Compensación y Absorción	4
Art.10 Condiciones más beneficiosas	4
Art.11 Comisión Negociadora	4
CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN Y MOVILIDAD	4
Art. 12 Organización del Trabajo	4
Art.13 Movilidad Funcional	5
Art.14 Movilidad Geográfica	5
CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO	5
Art.15 Jornada laboral	5
Art.16 Horario de trabajo	6
Art.17 Descanso semanal	6
Art.18 Días Festivos y domingos	6
Art.19 Festivos Especiales	6
Art.20 Vacaciones	7
CAPÍTULO IV. PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y OTROS DERECHOS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.	8
Art. 21 Permisos Retribuidos	8
Art. 22 Permisos no retribuidos	9



Art. 23 Excedencias	9
Art. 24 Reducción de la jornada por motivos familiares.	10
Art. 25 Conciliación de la vida laboral y familiar y Principio de Igualdad.	11
CAPÍTULO V. PRUEBA, CESE Y FINIQUITO	12
Art. 26 Periodo de prueba	12
Art. 27 Cese en la empresa	12
Art. 28 Finiquito	12
CAPÍTULO VI. SEGURO COLECTIVO, FALLECIMIENTO Y JUBILACIÓN	12
Art.29 Seguro de Accidentes Colectivo	12
Art.30 Fallecimiento	12
Art. 31 Jubilación	13
CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES	13
Art. 32 Retribuciones	13
Art. 33 Horas Extraordinarias	16
Art. 34 Incapacidad Temporal	16
Art. 35 Incentivo por no absentismo laboral	16
CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN	16
Art. 36 Formación	16
CAPÍTULO IX. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y REPRESENTANTES DE TRABAJADORES	17
Art.37. Prevención de riesgos laborales.	17
Art.38.Representantes de los trabajadores.	18
CAPITULO X. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	18
Art.39.Clasificación Profesional	18
CAPÍTULO XI. CONTRATACION Y PROVISIÓN DE VACANTES	18
Art.40. Contratación y provisión de vacantes.	18
CAPÍTULO XII. REGIMEN DISCIPLINARIO	20
Art.41. Régimen disciplinario	20
Art.42 Tramitación y prescripción	22
CAPÍTULO XIII. FUNCIONES	22
Art. 43 Funciones.	22
ANEXO I. TABLAS SALARIALES	30



### **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

#### **ART. 1 PARTES QUE LO CONCIERTAN**

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre el Ayuntamiento de Aldeadávila de la Ribera y las Organizaciones Sindicales UGT y CCOO.

#### **ART. 2 ÁMBITO TERRITORIAL**

El ámbito del presente Convenio Colectivo es de Empresa y afecta a todo el personal de las Residencias para personas mayores “La llanada I” y “La llanada II”.

#### **ART. 3 ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio regula las actividades propias del sector de residencias de personas mayores, asistidas, válidas y mixtas que el Ayuntamiento realiza en dichos centros, incluyendo las relaciones laborales entre el Ayuntamiento y los/las trabajadores/as en los mismos.

#### **ART. 4 ÁMBITO PERSONAL**

El Convenio afecta a la totalidad del personal laboral que presten sus servicios en las Residencias de personas mayores “La llanada I” y “La llanada II” del municipio de Aldeadávila de la Ribera, comprendido en cualquiera de las categorías profesionales, así como a todo el personal de nuevo ingreso durante su vigencia, ya sea para cubrir I.T.L., vacaciones, licencias, permisos, excedencias u otras situaciones de necesidad que puedan surgir.

#### **ART. 5 VIGENCIA**

El presente Convenio entrará en vigor con fecha 1 de enero de 2023, previa preceptiva ratificación por el Pleno de la Corporación Local y publicación en el BOP, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

#### **ART. 6 DENUNCIA Y PRÓRROGA**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio tres meses antes del vencimiento del mismo. Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Oficina Territorial del Trabajo, con una antelación mínima de tres meses.

En caso de que el Convenio no se denunciara, se entenderá prorrogado hasta la firma de un nuevo Convenio.

#### **ART. 7 COMISIÓN PARITARIA**

Se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio, compuesta por un máximo de cuatro miembros, designados dos por la parte empresarial y dos por la parte social, firmantes de este convenio. Las partes podrán utilizar los servicios asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz, pero no voto. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Vigilancia, seguimiento e interpretación del cumplimiento del presente convenio. Las partes someterán a esta comisión cuantas dudas, discrepancias o conflictos que pudieran derivarse como consecuencia de su aplicación o desarrollo.

- Este órgano solventará de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3 del E.T.



Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico o estatal previstos en el Art. 83 del E.T.

La Comisión Paritaria se creará en el plazo de 15 días posteriores a la publicación del Convenio y en dicha constitución regulará su funcionamiento. Esta Comisión se reunirá una vez cada dos meses, pudiendo reunirse de forma extraordinaria siempre que una de las partes convoque fehacientemente por escrito a la otra con una antelación mínima de diez días. La Comisión fija su sede en el centro de trabajo.

#### ART. 8 VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Ambas partes acuerdan que las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, si la Jurisdicción competente considera que este Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordena que se adopten las medidas necesarias para subsanar la anomalía, deberá el Convenio Colectivo ser devuelto a la Comisión Negociadora a tal fin, procediéndose a una nueva negociación de la totalidad de su contenido, que quedará sin eficacia.

#### ART. 9 COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables, tanto por conceptos de idéntica naturaleza, como en su conjunto y cómputo anual, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia. Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse, en virtud de disposición legal de rango superior.

#### ART. 10 CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que sean superiores a las establecidas en este Convenio.

#### ART. 11 COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora quedará constituida por los/as representantes por parte de la empresa y por los/as representantes de los trabajadores sindicales con la legal implantación. La distribución de sus miembros está en función de la proporción de la representatividad de las mismas.

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

Estará compuesta por los miembros designados por la corporación local y la representación sindical, integrada ésta por dos miembros de cada sección. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto.

Esta Comisión tendrá como función la de informar y hacer propuestas en relación con la negociación del Acuerdo Regulador que sustituya, a su vencimiento o denuncia al actual.



### CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN Y MOVILIDAD

#### ART. 12 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la empresa, con sujeción a lo que este Convenio Colectivo y la Legislación vigente asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

No obstante, a lo dispuesto en el párrafo anterior se crea una Comisión mixta de carácter consultivo que tratará cualquier tema en materia organizativa que le sea propuesto por cualquiera de las partes. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

Se crearán protocolos de trabajo para una mejor organización de las funciones de los distintos puestos de trabajo del centro.

#### ART. 13 MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, así como de sus derechos económicos y profesionales, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Con carácter previo se dará conocimiento del objeto de las movilidades funcionales al Comité de Empresa.

A la movilidad funcional se accederá con contrato de superior categoría.

La movilidad funcional, con carácter general tendrá una duración máxima de un año, ampliable mediante acuerdo con la representación de los trabajadores. En todo caso, los puestos cubiertos en movilidad funcional serán ofrecidos de forma inmediata para su provisión por los sistemas ordinarios establecidos.

La movilidad funcional con cambio de grupo profesional nunca podrá exceder de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, salvo acuerdo con el Comité de Empresa. En caso de que no se llegue a acuerdo, al trabajador/a que hubiera agotado el periodo de ocho meses en los dos años antes referidos, no se le podrá volver a encomendar funciones de superior grupo profesional, hasta que transcurran dos años como mínimo desde la finalización de aquellas.

#### ART. 14 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La movilidad geográfica entre las dos residencias sólo se aplicará al personal contratado para cubrir I.T.L, licencias y vacaciones, y excedencias siempre cuando no haya sido posible cubrir dichas necesidades a través de contrataciones ordinarias.

La decisión de la movilidad geográfica deberá ser notificada por la Dirección al trabajador/a, así como a los/as representantes sindicales. Dando la posibilidad a un acuerdo entre el/la trabajador/a y la dirección de la movilidad geográfica a petición explícita del trabajador.

A fin de cubrir de forma efectiva todas las necesidades de organización y funcionamiento, los cargos de Director/a, Director/a - Gerente, ATS/DUE, Fisioterapeuta y Terapeuta Ocupacio-



nal prestarán servicios en ambos centros de trabajo distribuyendo el tiempo de la forma más adecuada para ofrecer a los residentes el mejor servicio posible en cada momento.

### **CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO**

#### **ART. 15 JORNADA LABORAL**

La jornada laboral para todo el personal afecto a este Convenio será de 37,5 horas efectivas de trabajo a la semana, ya sea jornada partida o continuada. La jornada máxima anual será de 1.682 horas de trabajo efectivo.

Para no modificar el horario y evitar posibles complicaciones por ello, se seguirán realizando 38,5 horas semanales, y el excedente de horas se compensará en 7 días de libranza al año que serán incorporados en planilla, distribuyéndolos en un día cada dos meses.

Se entiende por jornada continuada la de aquellos/as trabajadores/as cuya jornada se realiza ininterrumpidamente y por un tiempo no inferior a 6 horas y 25 minutos, disfrutarán de un descanso de 20 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de 2 horas de duración como mínimo. El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse en más de dos fracciones de tiempo al día.

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

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

#### **ART. 16 HORARIO DE TRABAJO**

Entre el final de una jornada y el comienzo de otra mediarán como mínimo 12 horas.

No se podrá realizar más de 9 horas de trabajo efectivo en jornada completa (excluyendo el personal de noche) o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal, si ni existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal, respetando en todo el caso el descanso entre jornadas.

#### **ART. 17 DESCANSO SEMANAL**

Se acuerda que los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio disfrutarán de un descanso semanal de día y medio semanal. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

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



### ART. 18 DÍAS FESTIVOS Y DOMINGOS

Todo el personal tendrá derecho en cada año natural a 14 festivos (correspondiendo 12 a fiestas de ámbito nacional y 2 a fiestas de ámbito local), 13 de los cuales estarán repartidos en planilla según las necesidades del servicio.

El día festivo restante, así como los de asuntos particulares, se solicitarán al menos con una semana de antelación, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo en ese tiempo. Cuatro de estos días de asuntos particulares se disfrutarán en el primer semestre del año.

Para el personal que preste sus servicios en turno nocturno se le considerará festivo trabajado al que finalice su jornada durante la festividad.

### ART. 19 FESTIVOS ESPECIALES

Por su especial significado, el personal cuya jornada se desarrolle en el turno de la noche del 24 y 31 de Diciembre, disfrutará de un día de libranza y percibirá una retribución que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula: Valor Festivo = (salario mes/30) x 1,50

Para el personal cuya jornada se desarrolle en el turno de mañana o tarde del 25 de diciembre y 1 de Enero disfrutará de un día de libranza.

### ART. 20 VACACIONES

El personal de aplicación de este Convenio disfrutará 30 días naturales de vacaciones al año.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

Las vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente en dos periodos de 15 días.

El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual de los/as trabajadores/as entre los distintos meses, iniciándose dicha rotación el primer año por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones que se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del periodo de vacaciones o de disfrute de fiestas abonables, no pueden coincidir con un día de descanso semanal. En caso contrario se compensará con días de asuntos particulares.

Si el regreso de las vacaciones coincide con el día de descanso semanal, este deberá repetirse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden,





el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En caso de que por fuerza mayor deban variarse las vacaciones de un/a trabajador/a preavisando con menos de dos meses de antelación, el Ayuntamiento asumirá el pago de los gastos en los que el/la trabajador/a haya incurrido y que sean irrecuperables previa presentación de justificantes o facturas por parte del interesado/a. Esta compensación no será aplicable cuando el hecho causante se deba a causas ajenas a la voluntad de la empresa.

Por necesidades de servicio se debe se podrá llamar al personal que esté disfrutando de un festivo, de un descanso semanal o por último al que se encuentre en su periodo vacacional.

El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año y se expondrá en el centro de trabajo para el conocimiento de todos/as los/as trabajadores/as.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones no disfrutadas que se practique en la liquidación de fin de un contrato será la suma del salario base, plus de antigüedad y plus de antigüedad consolidada.

#### **CAPÍTULO IV. PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y OTROS DERECHOS DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**

##### **ART. 21 PERMISOS RETRIBUIDOS**

Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de estos motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días por matrimonio, cuyo disfrute deberá iniciarse a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante. A estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente, o en entidades locales que carezcan de tal registro, la convivencia de hecho suficientemente acreditada por el respectivo AYTO. Dicha licencia podrá acumularse, a petición del interesado/a, a la vacación anual o a cualquier otro tipo de licencia o permiso, siempre sujeto a necesidades del servicio.

- Tres días laborables en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho y pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad mientras dure el hecho causante y hasta el alta médica (no alta hospitalaria). Cuando por tal motivo necesite hacer un desplazamiento a distinta localidad, el plazo será de 2 días adicionales. Previo acuerdo con la empresa, podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables, días de libre disposición y/o vacaciones, cuyo disfrute deberá iniciarse a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando el hecho coincida en festivo o en descanso semanal.

- Dos días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, en la misma localidad. Cuando por tal motivo necesite hacer un desplazamiento a distinta localidad, el plazo será de dos días adicionales, cuyo disfrute deberá iniciarse a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante.

- Cuatro días laborables por fallecimiento del cónyuge o conviviente, padres, hijos/as y hermanos/as directos no políticos.



- Dos días naturales por fallecimiento de padres políticos, hijos/as políticos, hermanos/as políticos y abuelos/as o nietos/as. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento para acudir al sepelio superior a 40 kilómetros, el permiso será de 4 días naturales.
- Un día por matrimonio de padres, hijos/as y hermanos/as ya sean directos o políticos.
- Un día por cambio de domicilio habitual y dos días si se realiza fuera del municipio.
- Por el tiempo mínimo imprescindible que el/la trabajador/a necesite para asistir a consulta médica propia (sanidad de carácter público) o acompañar a un hijo menor de 18 años a una consulta médica (sanidad de carácter público).
- Se establecerán cinco días al año para acompañar a consulta o a realización de pruebas médicas (sanidad de carácter público) a familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para la realización de un deber inexcusable de carácter público, personal o de conciliación. Entendiéndose por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.
- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para obtención de un título académico o profesional y la obtención del carnet de conducir. De estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios, debiéndose acreditar la asistencia a dicho examen. El personal disfrutara de este permiso el día natural en que tenga el examen en jornada diurna. Si el personal trabaja de noche el permiso lo disfrutara la noche anterior al examen.
- Siete días en concepto de asuntos particulares, independientemente de su jornada, a excepción del personal que realicen jornadas de fin de semana o jornadas asimiladas que disfrutaran los días proporcionalmente. Estos días se solicitarán con un plazo mínimo de siete días de antelación al día de disfrute. Cuatro de estos días de asuntos particulares se disfrutarán en el primer semestre del año.
- Permiso para el cuidado del bebé lactante. Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada de trabajo 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. Este derecho podrá ser ejercicio indistintamente por uno u otro de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.
- Igualmente, el/la 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.

### ART. 22 PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Licencia sin retribución: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción, que ningún caso podrá ser inferior a un mes. Dicha solicitud deberá hacerse al menos con una antelación de 20 días, salvo en caso de urgente necesidad. Podrá pactarse entre la empresa y el/la trabajador/a la ampliación de dicha licencia siempre y cuando ésta no sea inferior a 15 días.

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



### ART. 23 EXCEDENCIAS

Excedencia voluntaria por razones particulares.

El/la trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 1 mes y no superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efecto de antigüedad. Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, recibiendo contestación, así mismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de 5 días. Durante el primer año de excedencia se reservará el puesto de trabajo. Si durante este tiempo su vacante hubiera sido cubierta por un/a suplente, éste/a cederá su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

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

Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

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

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

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

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

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

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



### ART. 24 REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

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

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

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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario base entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

### ART. 25 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y PRINCIPIO DE IGUALDAD.

Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Maternidad. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. En los supuestos de adopción acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que



por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. La suspensión tendrá una duración de dieciséis semana ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contada a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultaneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que la madre y el padre trabajen, este periodo adicional, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, la opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador. En el supuesto de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En los casos de fallecimiento de hijo/a el periodo de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará incorporarse al puesto de trabajo. Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto, la suspensión finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológico o el lactante cumpla nueve meses respectivamente o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

**Paternalidad.** En caso de nacimiento, adopción o acogimiento, la suspensión del contrato por paternidad será de trece días ininterrumpidos y dos días más por cada hijo en caso de parto múltiple a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

### **CAPÍTULO V. PRUEBA, CESE Y FINIQUITO**

#### **ART. 26 PERIODO DE PRUEBA**

Se establece un periodo de prueba de:

- Licenciados/as, diplomados/as y técnicos/as titulados/as: 3 meses
- Auxiliares de enfermería: 1 mes
- Cocinero/a y lavadero/ a: 1 mes
- Resto de trabajadores/as: 15 días

El periodo de prueba ha de quedar reflejado en contrato y durante la vigencia del mismo, las partes contratantes podrán resolver de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.



Las situaciones de ITL derivadas de accidente o enfermedad común o laboral suspenderán el periodo de prueba, así como el riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.

#### ART. 27 CESE EN LA EMPRESA

El personal 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:

- Técnicos titulados: 1 mes
- Resto trabajadores: 15 días

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

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

#### ART. 28 FINIQUITO

De producirse un finiquito, el recibo deberá ser visado por los representantes sindicales o asesor si el trabajador así lo requiere antes de su cese en la empresa.

### **CAPÍTULO VI. SEGURO COLECTIVO, FALLECIMIENTO Y JUBILACIÓN**

#### ART. 29 SEGURO DE ACCIDENTES COLECTIVO

La empresa queda obligada a tener suscrita una póliza colectiva de accidentes de trabajo que garantice al trabajador las siguientes indemnizaciones:

- Muerte derivada de accidente de trabajo: 50.000 €
- Incapacidad total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo: 50.000 €

#### ART. 30 FALLECIMIENTO

Se establece una compensación equivalente a una mensualidad completa en concepto de fallecimiento del/la trabajador/a, abonándose a los legítimos herederos.

En caso de fallecimiento como consecuencia de violencia de género, se excluirá como beneficiario de esta indemnización a quien resultase condenado por sentencia firme.

#### ART. 31 JUBILACIÓN

Se establece una gratificación equivalente a dos mensualidades completas en concepto de jubilación, que se hará efectiva en el momento de producirse la misma y siempre y cuando hubiese cumplido 10 años de antigüedad en el centro.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio podrá acceder a la jubilación parcial y a la jubilación anticipada en los términos y condiciones que establezca la normativa vigente.



Como vínculo coherente a la política de empleo comprometida con el relevo generacional, se establece la jubilación obligatoria, salvo pacto individual en contrario, para las personas trabajadoras que reúnan las siguientes condiciones:

a) Haber alcanzado los 68 años de edad.

b) Cumplir con todos los requisitos para acceder al 100% de la pensión ordinaria en modalidad contributiva.

La jubilación obligatoria estará vinculada a la contratación de nuevos/as trabajadores/as con el rejuvenecimiento de la plantilla a través de la contratación indefinida y a tiempo completo, sin que la empresa pueda amortizar su puesto de trabajo.

La persona trabajadora que alcance la edad de 68 años, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de un mes, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

### **CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES**

#### **ART. 32 RETRIBUCIONES**

La estructura retributiva, que podrá verse incrementada y actualizada conforme a la normativa reguladora vigente en cada momento y con sujeción a los límites previstos por la misma, estará constituida por los siguientes conceptos:

**Salario Base:** es la parte de la retribución del/la trabajador/a fijada por unidad de tiempo en función de la categoría profesional, quedando establecida según la tabla del ANEXO I.

**Antigüedad:** por cada trienio vencido el/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de 31,84 €/mes. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

**Antigüedad consolidada:** el personal que viene percibiendo un complemento de antigüedad consolidada seguirá manteniéndolo en las mismas condiciones e importe.

**Pagas extraordinarias:** se tendrá derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, por valor igual a la suma de los conceptos retribuidos de salario base y antigüedad mensuales.

**Plus de asistencia:** la empresa abonará a todo el personal un plus de asistencia en la cuantía mensual de 20,16 €/mes.

**Plus de nocturnidad:** se establece un plus de nocturnidad para aquellos/as trabajadores/as que realicen algún periodo de su jornada en horario nocturno de 22 horas a 08 horas, que será de 0,86 €/h.

**Plus de jornada:** se establece un plus para el personal que realice su jornada a turnos, jornada partida o jornada que varíe en función del puesto de trabajo que tienen que cubrir. Este plus tendrá una cuantía de 11,67 €/mes.

**Incentivo de disponibilidad:** al objeto de remunerar la total disponibilidad horaria, necesaria para prestar un servicio adecuado a las necesidades que en cada momento puedan surgir, se establece un incentivo de 212,20 €/mes. Este incentivo no tendrá carácter consolidable.



Complemento de actividad por acumulación de tareas: El personal que desempeñe durante su jornada de trabajo ordinaria, una carga de trabajo superior a la fijada para dicha jornada, en forma de acumulación de tareas, recibirá un complemento por los siguientes importes en función de la categoría a la que corresponda dicha acumulación. La acumulación será desempeñada mediante tareas correspondientes a la propia categoría del el/la trabajador/a.

- Director/a, Director/a gerente y Médico: 19,13 €/Hora.
- ATS/DUE, Fisioterapeuta y Terapeuta Ocupacional: 16,92 €/Hora.
- Auxiliar de Clínica/Auxiliar de Enfermería/TCAE y Auxiliar de Geriátrica - Gerocultor - Ceador/a: 14,20 €/Hora.
- Cocinero/a: 14,20 €/Hora.
- Ayudante de Cocina: 11,67 €/Hora.
- Personal de Servicios (Limpiador/a, Camarero/a, Lavadero/a, Recepcionista): 11,67 €/Hora.

Complemento por desempeño temporal de tareas de un puesto con categoría superior:

El personal que desempeñe, durante su jornada de trabajo, tareas propias de una categoría superior, recibirá un complemento por importe correspondiente a la diferencia de retribuciones de las categorías profesionales que figure en el contrato de trabajo y la superior encomendada.

El desempeño de tareas de categoría superior solo podrá ser encomendado de forma temporal, mediante acuerdo entre partes, por una duración mínima de una jornada de trabajo y exclusivamente cuando se cuente con la titulación adecuada para el desarrollo de las tareas encomendadas.

En ningún caso el desempeño de tareas de categoría superior producirá el cambio de categoría profesional o el ascenso automático del trabajador. Tampoco produce la consolidación de las retribuciones inherentes al puesto de trabajo temporalmente ocupado, retribuciones que se efectúan vía el complemento referenciado.

Complemento temporal por desempeño de cargo de confianza, de Gobernante/a o de Supervisor/a: tendrá el carácter de retribución complementaria no consolidable. Es la retribución temporal abonada para gratificar el desempeño de las funciones de especial confianza para las que resulta nombrado por el Consejo Rector a propuesta de la Dirección. El/la trabajador/a podrá ser desposeído de tal cargo por decisión unilateral de la empresa, contra la que no cabra recurso alguno, mediante acuerdo del Consejo Rector, sin que tal decisión suponga ninguna expectativa indemnizatoria a favor del/la trabajador/a.

Tal complemento no crea ningún tipo de derechos y solo se percibirá mientras desempeñe el cargo que se confiere.

Este complemento tendrá una cuantía de 60 €/mes.

Funciones del cargo de Gobernante: Las funciones propias de este cargo serán realizadas por la persona que sea designada, a propuesta de la dirección, por el Consejo Rector, de entre las que realizan su trabajo en cocina, servicios generales o lavandería, y consistirá, además de la realización del trabajo que le es propio por su puesto, en lo siguiente:

1. Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor, lavandería, limpieza y servicios generales.





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

3. Se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.

4. Tener conocimiento del número de servicios diarios realizados en el departamento. En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

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

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

7. Asistir a las reuniones convocadas por la dirección del centro para dar cuenta del funcionamiento de su servicio y adoptar los acuerdos o recibir las instrucciones y objetivos de mejor funcionamiento que se establezcan por la dirección.

Funciones del cargo de Supervisor:

1. Organizar, distribuir y coordinar el trabajo de las auxiliares de clínica.

2. 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.

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

4. En coordinación con el personal de enfermería y médico, contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los residentes, contribuir a la buena organización en el seguimiento de los tratamientos médicos, reparto de medicación y control de los cambios posturales del residente encamado.

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

6. Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades del centro en que se necesite al personal a sus órdenes.

7. Asistir a las reuniones convocadas por la dirección del centro para dar cuenta del funcionamiento de su servicio y adoptar los acuerdos o recibir las instrucciones y objetivos de mejor funcionamiento que se establezcan por la dirección.

8. Se podrá crear nuevos cargos de supervisor en otros departamentos, si, a propuesta de la dirección, resultara necesario para coordinar y mejorar el organigrama de la residencia.

### ART. 33 HORAS EXTRAORDINARIAS

Se realizarán en caso de fuerza mayor, debido a las características del sector y a la necesidad de prestación de servicio las 24 horas del día.



De realizarse éstas, se compensarán con descansos incrementados en un 75% en la duración de dichas horas o económicamente con el mismo incremento

Se compensarán preferentemente en tiempo de descanso. Su disfrute o pago se efectuará en los 2 meses siguientes al hecho causante.

#### ART. 34 INCAPACIDAD TEMPORAL

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo recibirá desde el inicio de la situación de baja por incapacidad temporal por accidente o enfermedad común el 100% de todos los haberes por todos los conceptos.

#### ART. 35 INCENTIVO POR NO ABSENTISMO LABORAL

Aquellos/as trabajadores/as que falten al trabajo de 0 a 2 días al año por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, recibirán una compensación económica de 10,62 € mensuales abonables al final de cada año o en su caso en la liquidación correspondiente por finalización de contrato.

Aquellos/as trabajadores/as que falten al trabajo 3 o 4 días al año por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional recibirán el 50% de dicha compensación.

Aquellos/as trabajadores/as que falten al trabajo 5 o más días al año por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional no recibirán compensación alguna.

### **CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN**

#### ART. 36 FORMACIÓN

A fin de actualizar los conocimientos laborales y poder contar siempre con una plantilla de trabajadores/as suficientemente preparada, se planificarán acciones formativas adecuadas para todo el personal. Será la dirección la encargada de gestionar y ofrecer dichos cursos o bien con recursos propios o a través de acuerdo tripartito de la FORCEM.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del E.T. 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.

La formación del personal se efectuará través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa y se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, si se realizan fuera la jornada laboral se computará como trabajo efectivo, compensándolo hora por hora.

En el caso que la formación obligatoria se imparta en diferente localidad a la de la empresa, el coste del desplazamiento correrá a cargo de la empresa.

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

Tendrá preferencia para la asistencia el personal que está desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia del curso. Todo el personal de la empresa, y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno



al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

Cualquier trabajador/a de la empresa podrá presentar a través de la representación de los/las trabajadores/as o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

### **CAPÍTULO IX. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y REPRESENTANTES DE TRABAJADORES**

#### **ART. 37. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

La empresa y los/las trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional de este convenio con el ánimo de reducir riesgos en la misma, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de Noviembre y del Reglamento de Servicios de prevención.

El empresario garantizará a los/las trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal presente su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuará, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos se impescindible 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/las demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo. Las revisiones se realizarán en horas de trabajo, cuando coincide con su turno habitual.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevaran 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.

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

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

Ropa de trabajo: Se facilitará por parte de la empresa a todo el personal las prendas de trabajo necesarias para el desempeño de sus funciones, esta dotación constará de un uniforme completo, un par de zuecos y una prenda de abrigo para las salidas al exterior. Esta dotación será anual.

Cuando se trate de personal de nueva incorporación se le suministrarán dos equiparaciones completas.

Se dotará de 40 Euros anuales para la compra de un par de zuecos a todo el personal que así lo requiera, de esta manera la empresa está eximida de facilitárselos. A aquel personal que no requiera esta compensación económica, el par de zuecos le será facilitado por la empresa.

Protección a la maternidad. Si tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el Comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puede influir



negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible o a pesar de tal adaptación las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art.45.1 letra d del E.T durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### ART. 38. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Ambas partes se someten expresamente a la regulación, derechos y obligaciones establecidas por la Legislación vigente, de producirse un finiquito el recibo podrá ser visado a petición del trabajador, por el sindicato al que está afiliado/a el/la/ trabajador/a, antes de su cese en la empresa.

### **CAPÍTULO X. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### ART. 39. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

GRUPO A: TITULADOS SUPERIORES.

GRUPO B: JEFES, TÉCNICOS DE GRADO SUPERIOR.

GRUPO C: TÉCNICOS DE GRADO MEDIO, PERSONAL AUXILIAR, PERSONAL SUBALTERNO.

### **CAPÍTULO XI. CONTRATACIÓN Y PROVISIÓN DE VACANTES**

#### ART. 40. CONTRATACIÓN Y PROVISIÓN DE VACANTES.

El Ayuntamiento y los sindicatos firmantes señalan como necesario establecer una política estable y predecible de promoción vinculada a la promoción profesional, que satisfaga las aspiraciones de los empleados/as de las residencias La Llanada I y La Llanada II, así como que atiendan a las necesidades de dichas residencias y contribuya a una mejor asignación de efectivos.

En todo caso, y siempre que sea posible, se publicara en el Tablón de Anuncios de la Corporación la Convocatoria de las plazas, así como publicidad dentro de la localidad.



Los puestos vacantes o de nueva creación se cubrirán mediante el siguiente procedimiento, siempre supeditado al cumplimiento de los requisitos y procedimientos legales establecidos en cada momento en derecho para la selección y contratación de personal por las Administraciones Locales:

#### Personal fijo:

Promoción interna: El Ayuntamiento de Aldeadávila de la Ribera facilitará la promoción interna ofreciendo mediante este procedimiento hasta el 100% de las plazas vacantes de necesaria cobertura, siempre y cuando se cumplan por parte del aspirante los siguientes requisitos:

- Pertenecer a una categoría profesional distinta pero integrada en el mismo grupo profesional o en cualquiera de los dos grupos inmediatos inferiores al que le corresponda la categoría profesional convocada

- Acreditar la prestación de servicios efectivos como personal fijo en las residencias "La Llanada I" y "La Llanada II", en la categoría desde la que promociona durante un periodo mínimo de un año y cumplir los requisitos de titulación y cualificación exigidos.

- En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría profesional por el mero transcurso de un determinado tiempo de servicios prestados. La consolidación de cualquier categoría estará sometida a la previa superación del concurso-oposición correspondiente.

Convocatoria externa: Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar los/las candidatos/as unas pruebas de capacitación para el trabajo a desempeñar, cumpliendo con los requisitos y procedimientos legales establecidos en cada momento en derecho para la selección y contratación de personal laboral.

Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

Los representantes sindicales participarán tanto en el procedimiento de convocatoria interna como externa.

#### Personal Temporal:

El ingreso de este personal se realizará, por libre contratación entre el/la trabajador/a y el Ayuntamiento, dando conocimiento de tales contrataciones a los representantes de los/os trabajadores/as, quienes, en caso de urgente necesidad, y concretamente para los contratos de interinidad, podrá acordar su contratación mediante acuerdo motivado del Sr. Alcalde o el Concejal Delegado de Servicios Sociales, a propuesta del Director.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, remitiéndose en cuanto a la regulación de sus condiciones laborales al presente Convenio Colectivo.

Vista la legislación vigente en este momento, las contrataciones se formalizarán conforme a los siguientes criterios.

Contratos por circunstancias de la producción: serán los que se concierten para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de los centros, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Tendrán una duración máxima de hasta un año.

Igualmente se podrá formalizar contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, por un máximo de noventa días en el año natural.



Contratos por sustitución de persona trabajadora: serán los que se concierten para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo y para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora.

Contratos de formación en alternancia: tendrán una duración mínima de tres meses y un máximo de dos años. La retribución será como mínimo del 80 % para el primer año y el 95% para el segundo año, de la categoría para la que se contrate para esta modalidad, sin que en ningún caso sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada contratada. El personal contratado bajo esta modalidad no podrá superar el 5% de la plantilla.

Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios: no podrán ser de duración inferior a seis meses ni exceder de un año. La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el Convenio Colectivo para estos contratos, o, en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas (en ningún caso la retribución será inferior a la establecida para el contrato de formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo). El personal contratado bajo esta modalidad no podrá superar el 5% de la plantilla.

## CAPÍTULO XII. REGIMEN DISCIPLINARIO

### ART. 41. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

#### a) Faltas leves:

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

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

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

4) La falta de aseo y limpieza personal.

5) No llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada laboral.

#### b) Faltas Graves:

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

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



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

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

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

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

7) La falta de respeto debido a los usuarios, compañeros/as de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o cualquier otra persona que se relaciones con la empresa.

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

c) Faltas muy Graves:

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

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

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

4) Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada no justificada, durante más de diez días en un periodo de treinta días o durante más de treinta días durante un periodo de 90 días.

5) Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los residentes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o cualquier otra persona que se relaciones con la empresa.

6) Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

7) Apropiarse de objetos, documentos, material de los usuarios, del centro o del personal.

8) El acoso sexual, moral y laboral.

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

10) La negligencia en la preparación y / o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad del usuario.

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

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



13) Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, o los actos de represalias contra personas que hayan denunciado.

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

15) El abuso de autoridad en el desempeño de sus funciones.

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

17) Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del E.T.

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

Por faltas leves:

1) Amonestación por escrito.

2) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

3) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencias o puntualidad no justificadas.

Por faltas Graves:

1) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veintinueve días.

2) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencias o puntualidad no justificadas.

Por Faltas Muy Graves:

1) Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.

2) Despido.

#### ART. 42 TRAMITACIÓN Y PRESCRIPCIÓN

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos, dándose notificación a los/as delegados/as de personal en las graves o muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves el /la trabajador/a afectado/a tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de delegados/as de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en periodo reglamentario de garantías.

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





Son infracciones laborales de la Empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo vigente y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales, así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de Seguridad y Salud laboral, todo ello se tramitará de acuerdo con la normativa vigente.

### **CAPÍTULO XIII. FUNCIONES**

#### **ART. 43 FUNCIONES.**

##### **DIRECCIÓN/GERENCIA:**

Director/a:

Es el personal que estando en posesión del correspondiente título académico universitario, es el responsable de la organización y coordinación de toda actividad propia del centro, desempeñando las siguientes funciones:

Funciones en relación a la parte social:

– Valoración anual del grado de calidad de los servicios y del grado de satisfacción de los usuarios.

– Supervisar que el centro de cuidado cumpla con calidad, confort y seguridad para todos los residentes, manteniendo actualizado los documentos legales necesarios para seguir con el funcionamiento de las instalaciones.

– Actualización de la documentación oficial del centro y de la información correspondiente a los usuarios, cuidando del cumplimiento de los requisitos legales establecidos:

- Plan de contingencia

- Protocolos exigidos por la administración desde el momento del ingreso, durante su estancia como usuario y su fin.

- Seguimiento diario y actualización de plataformas informáticas establecidas por la administración: SAUSS, REPRISS...

– Coordinación de la atención de los usuarios que se tengan que realizar en servicios e instituciones afines.

– Coordinar con AREA DE SALUD todas las atenciones y cuidados que precisen dentro del centro residencial:

- Tratamientos e informes de salud actualizados.

- Material de curas y medicamentos.

- Informes para absorbentes....por parte de la Gerencia de Salud.

Funciones en relación a la atención a residentes:

– Atención integral e individual de calidad, con confort y seguridad, para todos los residentes, garantizándola durante las 24 horas del día y todos los días del año.



- Cuidado en el respeto de los derechos de los residentes y su libre voluntad de ingreso o permanencia de las personas atendidas así como de los cambios que se puedan presentar.
- Ayudas para la situación y grado de dependencia; cambios y modificaciones de situación de grado.
- Solicitud de prestaciones ortoprotésicas.
- Gestión de cualquier documento para ayudas sanitarias (desplazamiento).
- Ayudas como bono social, fe de vida o cualquier otra situación que de forma individualizada necesite el usuario.
- Fomentar y facilitar las relaciones personalizadas con los residentes y con la familia de los usuarios.
- Potenciación de la participación de la familia del residente en la planificación de las actividades de la residencia.

Funciones de trabajo social: El Director/a, siempre y cuando cuente con titulación de Diplomado en Trabajo Social, asumirá las funciones de Trabajador/a Social.

Director/a Gerente:

Es el personal que, estando en posesión del correspondiente título académico universitario, ejercerá las funciones de elaboración de la propuesta de presupuesto anual, comunicación al Ayuntamiento de las necesidades de personal, proponer las planillas del personal a los representantes sindicales y posterior traslado al Ayuntamiento, y demás funciones necesarias para la más adecuada y eficaz gestión del Centro, entre las que se encuentran las siguientes:

- Control de entrada y salida de fichajes, horarios de trabajo...
- Las gestiones económicas y financieras de la residencia.
- Seguimiento de la formación continuada y el reciclaje de todo el personal, favoreciendo las relaciones interpersonales del equipo.
- Distribuir el trabajo entre los distintos trabajadores y especialistas.
- Elaborar objetivos de trabajo concretos mediante técnicas como calendarios de trabajo; planificar, dirigir y supervisar actividades y recursos.
- Supervisión de facturación y realización y búsqueda de presupuestos adecuados según necesidades y productividad, realizando pedidos, compras de los productos necesarios para cubrir las necesidades del centro y un buen funcionamiento de la realización de tareas.
- Informes de horas, complementos e incentivos para la realización de nóminas.
- Gestión y reparto de las solicitudes y días de vacaciones de los trabajadores.
- Realización de menús.

Para el buen funcionamiento y coordinación trabajo-bienestar de los residentes, las siguientes funciones serán desempeñadas en común por el/la Directora y por el/la Director/a Gerente:

- Elaborar objetivos de trabajo concretos mediante técnicas como calendarios de trabajo.



- Valoración anual del grado de calidad de los servicios y del grado de satisfacción de los usuarios.
- Atender y buscar soluciones a las quejas o consejos, tanto de mayores, familiares y personal de trabajo.
- Personal de referencia: supervisión tanto de realización del trabajo como revisión del cumplimiento de los protocolos en los residentes.
- Cuando una de las personas encargadas de dirección falte, la otra realizará funciones de la misma.

Así mismo, a fin de cubrir de forma temporal las necesidades de organización y funcionamiento que puedan surgir, las funciones de Director/a y Director/a Gerente, podrán ser desempeñadas por el personal que presta servicio en cualquiera de estas dos categorías.

#### MÉDICO/A:

Bajo la dependencia del Director/a o persona en quien delegue, estando en posesión del correspondiente título académico universitario, es el responsable del desarrollo del Programa de Atención Geriátrica, supervisando técnicamente la labor del personal sanitario:

- Atender las necesidades asistenciales de los beneficiarios y realizar exámenes médicos, diagnósticos y tratamientos adecuados a cada caso.
- Supervisión del régimen de comidas de los residentes y del estado sanitario general del centro.
- Elaboración y seguimiento de los programas y actividades que, para el mantenimiento físico de los usuarios, se desarrollen en el centro.
- Atención, cuando sea requerido para ello, a los beneficiarios que no puedan desplazarse al centro, dentro de su jornada laboral.
- Participación en los planes de formación profesional de las diversas categorías adscrita a su departamento.
- Atender las necesidades sanitarias del personal con destino en el centro, en los supuestos de necesidad y urgencia.
- Información y orientación a los trabajadores de los posibles riesgos para su salud que presenten los beneficiarios, así como las medidas profilácticas que deban adoptar. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

#### ATS/DUE:

Bajo dependencia del médico, es el/la profesional de enfermería que, estando en posesión del correspondiente título académico universitario, ejercerá las siguientes funciones:

- Vigilar y atender a los residentes, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que estos necesiten sus servicios.
- Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, especialmente los tratamientos.
- Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.



- Colaborar con los médicos preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.
- Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.
- Atender al residente encamado por enfermedad efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, ...).
- Controlar la higiene personal de los residentes y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.
- Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el centro y sean de su competencia.
- 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 que estén incluidas en el ejercicio de su profesión.
- Si se le requiere, por criterios médicos o de la dirección, acompañara al residente cuando deba ser trasladado a centros sanitarios.

#### FISIOTERAPEUTA:

Son los/as trabajadores/as que, estando en posesión del correspondiente título académico universitario de Diplomado en fisioterapia o equivalente, y bajo la dependencia del Director/a del centro o persona en quien delegue, ejerce las siguientes funciones:

- 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 las personas usuarias e instituciones.
- Asesorar a los/as 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 tengan relación con lo anterior.



### TRABAJADOR/A SOCIAL:

Es el/la profesional, en posesión del título de Diplomado en Trabajo Social, y bajo la dependencia del Director/a del centro o persona en quien delegue, que ejerce la siguiente relación de funciones:

- Planificación y organización de trabajo social mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo.
- Colaboración y realización de estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los beneficiarios.
- Ejecución de las labores administrativas propias de su función y realización de los informes sociales de los beneficiarios y los que le sean solicitados, facilitando información sobre los recursos propios y ajenos y efectuando la valoración de la situación personal, familiar y social.
- Resolución de problemas sociales mediante la práctica de trabajo social, individual, grupal y comunitario a todos los beneficiarios.
- Fomento de la integración y participación de los beneficiarios en la vida del centro y del entorno que le rodea.
- Coordinación y realización en su caso de actividades socio-culturales. Coordinación de grupos y actividades.
- Realización de las gestiones necesarias para la resolución de problemas que afecten al residente y que no puedan ellos resolver personalmente.
- Participación en la asignación y cambio de habitaciones y mesas de comedor. Cualquier otra función no prevista anteriormente que sea solicitada por la dirección y que estén incluida en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.
- Visitar a los residentes.

### TERAPEUTA OCUPACIONAL:

Son los/as trabajadores/as que, estando en posesión del correspondiente título académico universitario, y bajo la dependencia del Director/a del centro o persona en quien delegue, ejerce las siguientes funciones:

- Participar en el plan general de actividades del centro.
- Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a las personas usuarias.
- Participar en las áreas de ocio y tiempo libres de las personas usuarias del centro.
- Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias a las instituciones.
- En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que estén incluidas en el ejercicio de su profesión.

### AUXILIAR DE CLÍNICA / AUXILIAR DE ENFERMERÍA / TCAE:

Es el/la profesional en posesión del título Académico de Técnico de Grado Medio en formación Profesional en cuidados auxiliares de enfermería o equivalente, que deberán realizar las actividades y tareas que se enumeran:



– Asistir al usuario de las residencias en la realización de las actividades de la vida diaria que no pueda realizar por él mismo, debido a su incapacidad y efectuar aquellos trabajos encomendados a su atención personal y de su entorno.

– Ayuda a los residentes a su higiene personal y sus necesidades fisiológicas. Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los usuarios.

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

– Realizar los cambios posturales y aquellos servicios auxiliares de acuerdo con su preparación técnica que le sean encomendados.

– Por indicaciones del enfermero/a colaborará en la administración de los medicamentos por vía oral y rectal, con exclusión de la vía parenteral, cerciorándose de la toma de la medicación por el usuario, así mismo aplicará enemas de limpieza, salvo en caso de pacientes graves.

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

– Levantar y acostar a los usuarios. Controlar y ayudar, en su caso, en la deambulación de los mismos.

– Control de diuresis con cambio de bolsa o vaciado y poner colectores.

– Las hechuras y cambios de camas se realizarán por estos profesionales.

– Queda prohibido a los Auxiliares de Enfermería la realización de los cometidos siguientes: Escarificaciones, punturas o cualquier otra técnica diagnóstica o preventiva.

– La aplicación de tratamientos curativos.

– La administración de sustancias medicamentosas o específicas, cuando para ellos se requiera instrumental o maniobras cuidadosas.

– En ningún caso prepararán tratamiento médico de cualquier índole.

– En general, realizar funciones competencia del enfermero/a en cuanto no se opongan a lo establecido.

– Todas aquellas que están incluidas en su titulación y preparación técnica.

#### AUXILIAR DE GERIATRÍA - GEROCULTOR - CELADOR/A:

Desempeñará labores de apoyo y sustitución en todas aquellas funciones y puestos que sean precisas para el buen funcionamiento de las residencias. Entre estas funciones estarán las siguientes:

– Acompañará a los residentes, si fuera necesario al comedor.

– Realizar los baños diarios de los residentes.

– Ayudará a dar las comidas, desayunos, meriendas y cenas a aquellos residentes que así lo necesiten.

– Desempeñará funciones de lavandería cuando se necesite.

– Desempeñará funciones de personal de servicio cuando se necesite



- Apoyo en el mantenimiento y orden de las habitaciones, armarios, sillas de ruedas, colocación de pañales....
- Atender llamadas telefónicas en la centralita si no hubiese personal en recepción.
- Comunicar a la Dirección y al personal de mantenimiento del centro cualquier tipo de avería y colaborar en lo que sea necesario.

En caso de estar en posesión de la Acreditación Profesional necesaria, también realizará funciones de Auxiliar de Clínica / Auxiliar de Enfermería / TCAE, en todas las tareas que estas tienen encomendadas.

**COCINERO/A:** Es el personal que estando en posesión del título de formación profesional básica de cocina, formación profesional de grado medio de cocina, o equivalente, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina, así como 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, así como de las tareas que enumeran a continuación:

- Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.
- Disponer entre el personal de cocina el montaje de los carros con los menús elaborados.
- Vigilar la despensa cada día, solicitando suministro de los artículos necesarios a la dirección, vigilando su estado.
- Recuento de existencias con los suministradores de las residencias, comunicar a la Dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.
- Realizar todas aquellas funciones que, sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional.
- Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de maquinaria y utensilios propios del departamento, tales como: Bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas y demás utensilios.
- Deberá preparar los tentempiés que se administran entre horas e indicar las meriendas que se deben administrar.
- De manera extraordinaria y por razones de servicio realizará las funciones de Ayudante de Cocina

#### AYUDANTE DE COCINA:

Es el personal que estando en posesión del Certificado de Escolaridad, título de graduado en ESO, formación profesional de grado medio, o equivalente, ayudan al/la cocinero/a en sus funciones, teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente y para preparar comidas sencillas, corriendo a su cargo la limpieza y mantenimiento de la cocina, montaje de carros de comida y utillaje empleados para el trabajo.

#### PERSONAL DE SERVICIOS:

Son los trabajadores que estando en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente realizarán en cada caso las siguientes funciones:



Limpiador/a: se encargarán de la limpieza de las dependencias, preparación de comedores, limpieza de utensilios y ropas, preparación de dormitorios y limpieza de los locales destinados a oficinas, almacenes, servicios y otras dependencias.

Camarero/a: servir las comidas a los usuarios, atendiendo a la colocación y retirada de bandejas, cubiertos, vajillas y carros. Se encargará de la limpieza de los comedores, limpieza de utensilios (mesas, sillas del comedor) y reposición de la mantelería.

Lavadero/a: se encargará de tareas de lavado, secado, cosido y planchado, según las características y cuidados de cada tejido y la confección de la prenda correspondiente, utilizando para ello los equipos y materiales adecuados, encargándose del mantenimiento y conservación de los mismos:

- Recogida de ropa sucia en planta
- Clasificar y ordenar la lencería del servicio correspondiente, reposición de ropas y de vestuario, efectuando el control y recuento tanto de ropa sucia como de limpia.
- Remarcado de las ropas de los residentes
- Reposición de ropa a los usuarios en las habitaciones

Recepcionista: es el trabajador cuyas funciones consisten en:

- Recogida y entrega de correspondencia, orientación pública, atención de centralitas telefónicas y ocasionalmente vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.
- Colabora con el personal de aquellas tareas, traslado adecuado de los residentes con todo lo necesario para la salida: ropa de abrigo,...
- Archivar las peticiones de salidas o retrasos en la llegada de los residentes según se contempla en el reglamento de régimen interior de la residencia.
- Ayuda a aquellos residentes en el traslado de equipaje hasta y desde las habitaciones ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso.
- Mantener el régimen establecido por la Dirección, para el acceso de residentes y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.
- Hacerse cargo del parte de averías y darle traslado al servicio de mantenimiento.

En Aldeadávila de la Ribera, a 21 de octubre de 2022.

EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN, Fdo. Santiago Hernández Pérez.

Concejal de Asuntos Sociales, Fdo. Virginia García Martín.

Representante sindical de CC.OO. Fdo. Ana Elena Rodrigo Sagrado.

Representante sindical de UGT, Fdo. Adoración Gallego Píriz.

Representante sindical de UGT, Fdo. Mercedes Frailes Honorato.

(La Secretaria de la Comisión)





### ANEXO I. TABLAS SALARIALES

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE	TRIENIOS	PLUS ASISTENCIA	NOCTURNIDAD	PLUS JORNADA
DIRECTOR/A	1.639,44 €	31,84 €	20,16 €	0,86€/H	11,67 €
DIRECTOR/A GERENTE	1.639,44 €	31,84 €	20,16 €	0,86€/H	11,67 €
MÉDICO	1.639,44 €	31,84 €	20,16 €	0,86 €/H	11,67 €
ATS/DUE	1.450,17 €	31,84 €	20,16 €	0,86 €/H	11,67 €
FISIOTERAPEUTA	1.450,17 €	31,84 €	20,16 €	0,86 €/H	11,67 €
TRABAJADOR/A SOCIAL	1.450,17 €	31,84 €	20,16 €	0,86 €/H	11,67 €
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.450,17 €	31,84 €	20,16 €	0,86 €/H	11,67 €
AUXILIAR DE CLÍNICA / AUXILIAR DE ENFERMERÍA / TCAE	1.217,07 €	31,84 €	20,16 €	0,86 €/H	11,67 €
AUXILIAR DE GERIATRÍA – GEROCULTOR/A – CELADOR/A	1.217,07 €	31,84 €	20,16 €	0,86 €/H	11,67 €
COCINERO/A	1.217,07 €	31,84 €	20,16 €	0,86 €/H	11,67 €
AYUDANTE DE COCINA	1.000 €	31,84 €	20,16 €	0,86 €/H	11,67 €
PERSONAL DE SERVICIOS CAMARERO/A	1.000 €	31,84 €	20,16 €	0,86 €/H	11,67 €
PERSONAL DE SERVICIOS LIMPIADOR/A	1.000 €	31,84 €	20,16 €	0,86 €/H	11,67 €
PERSONAL DE SERVICIOS LAVANDERO/A	1.000 €	31,84 €	20,16 €	0,86 €/H	11,67 €
PERSONAL DE SERVICIOS RECEPCIONISTA	1.000 €	31,84 €	20,16 €	0,86 €/H	11,67 €