

19. Relacionar-se directament amb els residents i les seues famílies, en cas de necessitat.

20. Fomentar i promoure la posada en marxa de programes que eleven la qualitat de vida dels usuaris i la qualitat de les prestacions i servicis que se'ls oferisquen.

21. Intercanvi amb altres experiències de treball, en la pròpia comarca, a la Comunitat Valenciana i en altres comunitats autònomes.

22. Comunicar al seu immediat superior la incidències o anomalies observades en l'exercici de les seues funcions.

23. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Oficial administratiu/a

1. És el personal que actua a les ordres dels òrgans directius del centre i té al seu càrrec un servici determinat dins del qual, amb iniciativa i responsabilitat, amb altres treballadors i treballadores a les seues ordres o sense, realitza treballs que exigisquen càlculs, estudis, preparació i condicions adequades, com ara càlculs d'estadística, transcripcions de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlculs de nòmines de salaris, sous i operacions anàlogues, de forma manual o mecanitzada.

2. Es consideren inclosos en esta categoria els caixers de cobraments i pagaments sense firma, que perceben plus de menyscapte de diners

3. Confecció de rebuts salarials.

4. Confecció de butlletins de cotització, TC1 i TC2.

5. Confecció i redacció de contractes de treball.

6. Altes, baixes i variacions de treballadors.

7. Cartes de pagament IRPF i resum anual.

8. Facturació.

9. Gestió de bancs.

10. Cobraments i pagaments a clients i proveïdors.

11. Control de caixa.

12. Comunicar al seu immediat superior la incidències o anomalies observades en l'exercici de les seues funcions.

13. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Auxiliar administratiu/a:

1. És el treballador o treballadora que, amb iniciativa i responsabilitat restringida i subordinada als òrgans directius del centre, realitza funcions de: mecanografia, arxiu i altres activitats de tècniques administratives.

2. Recepció de les persones que accedixen al centre.

3. Registre i control de fotocòpies.

4. Recepció i emissió de telefax.

5. Realització de tasques informàtiques (transcripció de textos, cartes, etc.).

6. Registre de correspondència.

7. Comunicar al seu immediat superior la incidències o anomalies observades en l'exercici de les seues funcions.

8. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

*RESOLUCIÓ de 6 de juny de 2003, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat a la Comunitat Valenciana per als anys 2003 i 2004 (Codi núm. 8000265). [2003/X8633]*

Vist el text articulat del Conveni Col·lectiu Laboral per al Sector Privat de Residències per a la Tercera Edat a la Comunitat Valenciana per als anys 2003 i 2004, presentat davant d'esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral el dia 29 de maig de 2003, firmat en data 14 de maig de 2003, de part empresarial per les associacions empresarials per AERTE i RENOVA, i de l'altra,

19. Relacionarse directamente con los residentes y sus familias, en caso de necesidad.

20. Fomentar y promover la puesta en marcha de programas que eleven la calidad de vida de los usuarios y la calidad de las prestaciones y servicios que se les oferten.

21. Intercambio con otras experiencias de trabajo, en la propia comarca, en la Comunidad Valenciana y en otras comunidades autónomas.

22. Comunicar a su inmediato superior la incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

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

#### Oficial administrativo/a

1. Es el personal que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores y trabajadoras 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.

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

3. Confección de recibos salariales.

4. Confección de boletines de cotización, TC1 y TC2.

5. Confección y redacción de contratos de trabajo.

6. Altas, bajas y variaciones de trabajadores.

7. Cartas de pago IRPF y resumen anual.

8. Facturación.

9. Gestión de bancos.

10. Cobros y pagos a clientes y proveedores.

11. Control de caja.

12. Comunicar a su inmediato superior la incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

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

#### Auxiliar administrativo/a:

1. Es el trabajador o trabajadora 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.

2. Recepción de las personas que acceden al centro.

3. Registro y control de fotocopias.

4. Recepción y emisión de telefax.

5. Realización de tareas informáticas (transcripción de textos, cartas, etc.).

6. Registro de correspondencia.

7. Comunicar a su inmediato superior la incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

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

*RESOLUCIÓN de 6 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el Registro y Publicación del Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 2003 y 2004. (Código 8000265). [2003/X8633]*

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo Laboral para el Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad en la Comunidad Valenciana para los años 2003 y 2004, presentado ante esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral el día 29 de mayo de 2003, firmado en fecha 14 de mayo de 2003, de parte empresarial por las Asociaciones Empresariales AERTE y RENO-

per la dels treballadors, per la UGT i CCOO, i d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4.105/82, de 29 de desembre, acorda

*Primer*

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta Direcció General i que siga dipositat el text original del conveni, a la Comissió Negociadora.

*Segon*

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 6 de juny de 2003.– El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho.

*Conveni Col·lectiu Laboral per al sector privat de residències per a la tercera edat a la Comunitat Valenciana. Anys 2003 i 2004*

CAPITOL I

Article 1. Àmbit funcional

El present conveni col·lectiu serà d'aplicació en les empreses i establiments que exercisquen la seua activitat com a residències per a la tercera edat, centres sociosanitaris i centres de dia, estos últims de titularitat i gestió privada.

Queden expressament exclosos de l'àmbit d'aplicació d'este conveni, les empreses que realitzen específiques atencions sanitàries com a activitat fonamental, entenenent esta exclusió, sense perjudici de l'assistència sanitària als residents com a conseqüència dels problemes propis de la seua edat.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni tindrà el seu àmbit d'aplicació en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 3. Àmbit personal

Queda comprés en l'àmbit del conveni el personal que presta o preste els seus servicis en les empreses afectades per este.

Queda expressament exclòs el personal que preste els seus servicis en residències dependents de l'administració.

Article 4. Vigència i duració

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2003, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2004, amb independència de la data en què siga firmat, o del dia en què siga publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

Article 5. Denúncia i pròrroga

Qualsevol de les parts firmants podrà denunciar el present conveni trenta dies abans del seu venciment.

Perquè la denúncia tinga efecte haurà de fer-se per mitjà de comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se en la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació amb una antelació mínima de trenta dies abans del seu venciment.

Una vegada denunciat el conveni, fins que no s'arribe a un acord sobre el nou conveni, s'entendrà que es prorroga automàticament d'any en any, en este cas, el salari base i el plus de transport s'incrementaran tenint en compte l'Índex de Preus al Consum (IPC) previst pel Govern per a l'any en curs.

VA, y de otra, por la de los trabajadores, por la UGT y CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

*Primero*

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, y depósito del texto original del convenio, con notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo*

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

Valencia, 6 de junio de 2003.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

*Convenio Colectivo Laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad en la Comunidad Valenciana. Años 2003 y 2004*

CAPITULO I

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad como residencias para la tercera edad, centros socio-sanitarios y centros de día, estos últimos de titularidad y gestión privada.

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

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito personal

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

Queda expresamente excluidos el personal que preste sus servicios en residencias dependientes de la administración.

Artículo 4. Vigencia y duración

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2003, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004, con independencia de la fecha en que sea firmado, o del día en que sea publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* (DOGV).

Artículo 5. Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio 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 Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo convenio, se entenderá que éste se prorroga automáticamente de año en año, en este caso, el salario base y el plus de transporte se incrementarán teniendo en cuenta el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año en curso.

#### Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seua aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el cas que la Jurisdicció Laboral, a instàncies de l'Autoritat Laboral o qualsevol dels afectats, anul·le algun dels pactes del present conveni col·lectiu, quedarà sense efecte la totalitat, i les parts afectades hauran de constituir una nova mesa negociadora en el termini de dos mesos a partir de la fermesa de la sentència, a fi de procedir a la renegociació del seu contingut.

#### Article 7. Garantia ad personam – condició més beneficiosa.

Es respectaran les condicions superiors i més beneficioses, i no podran ser absorbides ni compensades, que estiga percebent i gaudint el personal de la plantilla a la firma d'este conveni, ja siguen estes gaudides per pacte entre l'empresa i el personal o per aplicació a estos de conveni col·lectiu superior al present.

El resultat de l'aplicació del present es reflectirà en la nòmina del personal com «Complement Personal de Garantia (CPG)».

#### Article 8. Comissió Negociadora

La Comissió Negociadora quedarà constituïda pels representants de les associacions empresarials afectades pel present conveni i pel personal de les dites entitats representat per les centrals sindicals amb la legal implantació. La distribució dels seus membres estarà en funció de la proporció de la seua representativitat al si de les empreses afectades.

Quedarà constituïda en el termini màxim d'un mes a partir de la denúncia del conveni, amb igual representativitat numèrica entre ambdues parts, actuaran de president i secretari de la dita Comissió Negociadora les persones que els membres de la mesa acorden, per majoria de cada una de les representacions.

#### Article 9. Comissió Paritària

Es crea una Comissió Paritària del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Ambdues parts, convenen sotmetre a la Comissió Paritària tots aquells problemes, discrepàncies o conflictes que puguen sorgir de l'aplicació o interpretació del conveni, amb caràcter previ al plantejament dels distints supòsits davant de l'Autoritat o Jurisdicció Laboral competent.

La Comissió Paritària estarà integrada per vuit membres, quatre en representació dels empresaris i altres quatre en representació del personal firmant d'este conveni col·lectiu.

La Comissió Paritària es reunirà sempre que ho sol·licite qualsevol de les representacions amb indicació del tema o temes a tractar, i es farà públic allò acordat en tots els centres de treball.

S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària, el c/Virgen de la Cabeza, 64, 1r, 3a. de València.

Per a poder adoptar acords hauran d'assistir a la reunió de la Comissió més de la meitat dels components per cada una de les dos parts representades.

Durant la vigència del present conveni, la Comissió quedarà integrada per les següents parts

Per la Patronal:

Associació Empresarial de Residències i Servicis Socials de la Comunitat Valenciana (AERTE).

Associació de Residències d'Ancians no Lucratives de la Comunitat Valenciana (RENOVA).

Per les centrals sindicals:

Federació de Servicis Públics de la Unió General de Treballadors del País Valencià (FSP-UGT– PV)

Federació de Sanitat de Comissions Obreres del País Valencià (FS-CCOO-PV)

#### Article 10. Incrementos i clàusula de revisió

Incrementos:

S'acorda per a l'any 2003 la taula salarial que s'adjunta com annex I, que ha sigut fixada aplicant-li l'IPC previst pel Govern

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

En el caso de que por la Jurisdicción Laboral, a instancias de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente convenio colectivo, quedará sin efecto 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 7. Garantía ad personam – condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas, que vengan percibiendo y disfrutando el personal de la plantilla a la firma de este convenio, sean disfrutadas estas por pacto entre la empresa y el personal o aplicación a estos de convenio colectivo superior al presente.

El resultado de la aplicación de este artículo, se reflejará en la nómina del personal como «Complemento Personal de Garantía (CPG)».

#### Artículo 8. Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora quedará constituida por los representantes de las asociaciones empresariales afectadas por el presente convenio y por el personal de dichas entidades representados por las centrales sindicales con la legal implantación. La distribución de sus miembros estará en función de la proporción de representatividad de las mismas en el seno de las empresas afectadas.

Quedarà constituïda 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 Comisión Negociadora las personas que los miembros de la mesa acuerden, por mayoría de cada una de las representaciones.

#### Artículo 9. Comisión Paritaria

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

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

La Comisión Paritaria estará integrada por ocho miembros, cuatro en representación de los empresarios y otros cuatro 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 todos los centros de trabajo.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, la c/ Virgen de la Cabeza, 64, 1º, 3º. de Valencia.

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

Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión quedará integrada por las siguientes partes

Por la Patronal:

Asociación Empresarial de Residencias y Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana (AERTE).

Asociación de Residencias de Ancianos no Lucrativas de la Comunidad Valenciana (RENOVA).

Por las centrales sindicales:

Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (FSP-UGT– PV)

Federación de Sanidad de Comisiones Obreras del País Valenciano (FS-CC OO-PV)

#### Artículo 10. Incrementos y cláusula de revisión

Incrementos:

Se acuerda para el año 2003 la tabla salarial que se adjunta como anexo I, que ha sido fijada aplicándole el IPC previsto por el

més 1 punt, i per a l'any 2004 un increment salarial conforme al IPC previst pel Govern més 1 punt.

L'any 2004, serà la Comissió Paritària l'encarregada d'establir i publicar les corresponents taules salarials.

Clàusula de revisió:

En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) per a la Comunitat València registrat per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) per a l'any 2003 registre un increment superior al IPC previst pel Govern, s'efectuarà una revisió de la taula salarial tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància en l'excés sobre la indicada xifra, amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2003. L'increment que resulte es pagarà en una sola paga, dins dels tres primers mesos de l'any 2004, estes quanties passaran a incorporar-se als distints conceptes salarials, i serviran de base per a la fixació de la taula salarial de l'any 2004.

Tan prompte com es conega oficialment el IPC es reunirà la Comissió Paritària del conveni per a procedir d'acord amb allò establert a la confecció i actualització de les noves taules salarials d'acord amb la revisió mencionada, així com a l'establiment i confecció de les taules salarials de l'any 2004.

En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) per a la Comunitat València registrat per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) per a l'any 2004 registre un increment superior al IPC previst pel Govern, s'efectuarà una revisió de la taula salarial tan prompte com es constate oficialment la dita circumstància en l'excés sobre la indicada xifra, amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2004. L'increment que resulte es pagarà en una sola paga, dins dels tres primers mesos de l'any 2005, estes quanties passaran a incorporar-se als distints conceptes salarials, i serviran de base per a la fixació de la taula salarial de l'any 2005.

Tan prompte com es conega oficialment el IPC es reunirà la Comissió Paritària, o si no n'hi ha la Comissió Negociadora en funcions de Comissió Paritària del conveni, per a procedir d'acord amb allò establert a la confecció i actualització de les noves taules salarials d'acord amb la revisió mencionada.

## CAPITOL II

### Article 11. Organització del treball

L'organització del treball serà facultat de l'empresa sense perjudici del que estableix este Conveni Col·lectiu, l'Estatut dels Treballadors i la resta de legislació aplicable.

## CAPITOL III

### Article 12. Classificació professional

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

Grup A1: Consell d'Administració i Gerència.

Grup A2: Titulats superiors i caps.

Grup B: Titulats mitjans.

Grup C: Personal tècnic i caps intermedis.

Grup D: Personal auxiliar.

Grup E: Personal subaltern i personal no qualificat.

Les categories professionals són les que es detallen en la taula salarial d'este conveni, i la seua definició consta en l'annex III.

### Article 13. Plantilles

Les empreses vinculades per este conveni, elaboraran cada trimestre, començant l'1 de gener de cada any, un llistat de treballadors i treballadores amb el tipus de contractació i categoria professional de cada un dels centres, i n'enviaran una còpia a la Comissió Paritària del conveni, perquè en prenguen coneixement.

gobierno más 1 punto, y para el año 2004 un incremento salarial conforme al IPC previsto por el gobierno más 1 punto.

En el año 2004, será la Comisión Paritaria la encargada de establecer y publicar las correspondientes tablas salariales.

Cláusula de revisión:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) para la Comunidad Valencia registrado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2003 registre un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión de la tabla salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, con efectos retroactivos desde el 1 de enero del 2003. El incremento que resulte se abonará en una sola paga, dentro de los tres primeros meses del año 2004, pasando estas cuantías a incorporarse a los distintos conceptos salariales, sirviendo de base para la fijación de la tabla salarial del año 2004.

Tan pronto se conozca oficialmente el IPC se reunirá la Comisión Paritaria del convenio para proceder de acuerdo con lo establecido a la confección y actualización de las nuevas tablas salariales de acuerdo con la citada revisión, así como al establecimiento y confección de las tablas salariales del año 2004.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) para la Comunidad Valencia registrado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2004 registre un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión de la tabla salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, con efectos retroactivos desde el 1 de enero del 2004. El incremento que resulte se abonará en una sola paga, dentro de los tres primeros meses del año 2005, pasando estas cuantías a incorporarse a los distintos conceptos salariales, sirviendo de base para la fijación de la tabla salarial del año 2005.

Tan pronto se conozca oficialmente el IPC se reunirá la Comisión Paritaria, o en su defecto la Comisión Negociadora en funciones de Comisión Paritaria del convenio, para proceder de acuerdo con lo establecido a la confección y actualización de las nuevas tablas salariales de acuerdo con la citada revisión.

## CAPITULO II

### Artículo 11. Organización del trabajo

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

## CAPITULO III

### Artículo 12. Clasificación profesional

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

Grupo A1: Consejo de Administración y Gerencia.

Grupo A2: Titulados superiores y mandos.

Grupo B: Titulados medios.

Grupo C: Personal técnico y mandos intermedios.

Grupo D: Personal auxiliar.

Grupo E: Personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, y la definición de las mismas consta en el anexo III.

### Artículo 13. Plantillas

Las empresas vinculadas por este convenio, elaborarán cada trimestre, empezando el 1 de enero de cada año, un listado de trabajadoras y trabajadores con el tipo de contratación y categoría profesional de cada uno de los centros, remitiendo una copia a la Comisión Paritaria del convenio, para su conocimiento.

S'establirà l'obligació que els centres i servicis amb independència de la titularitat d'una o una altra empresa, hauran de disposar dels següents índexs de contractació indefinida sobre la plantilla mínima que legalment els siga exigida en cada situació:

A la finalització del segon any d'activitat: 45%.

A la finalització del tercer any d'activitat: 60%.

A la finalització del quart any d'activitat: 70%.

S'establiran com a plantilla mínima per als centres de treball, les ratios de personal següents:

Residències de Vàlids: 25 treballadors i/o treballadores per cada 100 residents.

Residències d'Assistits: 35 treballadors i/o treballadores per cada 100 residents.

Residències Mixtes: 30 treballadors i/o treballadores per cada 100 residents.

En aquells centres que disposen de centre de dia es consideraran, conjuntament, els residents i usuaris, aplicant el percentatge d'acord amb el tipus de residència resultant.

En tot cas en aquells centres que estiguen adherits al programa de Bo Residències, així com en centres amb places d'Accessibilitat Social, s'estarà subjecte a les ratios de personal que es disposen en la legislació vigent respecte d'això.

Així mateix en la distribució del personal es respectarà que el 70% d'este corresponga a personal qualificat i d'atenció directa, i el 30% a personal de servicis.

#### Article 14. Contracte de treball

Tenint en compte la publicació de la Llei 63/97, de Mesures Urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida; la Llei 64/97, per la qual es regulen incentius en matèria de seguretat social i de caràcter fiscal per al foment de la contractació indefinida i l'estabilitat en l'ocupació i la Llei 50/98. Es té en compte la possibilitat d'acollir-se a la regulació recollida en els dits preceptes.

Tots els contractes de treball es formalitzaren per escrit i quant a la regulació de les seues condicions laborals es remetent al present conveni col·lectiu.

Els contractes eventuais que es concerten per a atendre les circumstàncies del mercat (acumulació de tasques, excés de comandes); recollits en l'article 15.1.b del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, podran tindre una duració màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos, i no es podrà contractar un altre treballador o treballadora per al mateix lloc de treball pel qual s'haja subscrit un contracte d'esta modalitat fins a, almenys, un any després d'haver finalitzat el dit contracte. En cas de fer-ho, el contracte així subscrit es convertirà automàticament en indefinit. Si se subscriu per un període inferior, podrà prorrogar-se fins al màxim.

Els contractes subscrits per pràctiques no seran inferiors a dotze mesos, prorrogables en períodes de sis mesos fins al màxim del límit legal. Les retribucions per a estos contractes seran com a mínim del 85% de la categoria per a la qual es contracten per esta modalitat. Les quanties mencionades no podran ser, en cap cas, inferiors al Salari Mínim Interprofessional.

Els contractes subscrits per a formació no seran inferiors a dotze mesos, prorrogables en períodes de sis mesos fins al màxim legal. Les retribucions per a estos contractes seran com a mínim del 85% de la categoria per a la formació de les quals siguen contractats. No es podrà realitzar a majors de vint anys i el personal contractat per formació no podrà superar el límit establert per la legislació vigent.

La Comissió Paritària del conveni serà l'encarregada de desenvolupar la formació mínima que han de tindre els contractats, per mitjà de la modalitat de pràctiques i formació. Així com també vetlarà pel compliment de la legislació vigent.

Els contractats a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries.

Els contractes per obra o servici determinat podran ser utilitzats per les empreses, per a cobrir el personal eventual fins a completar

Se establece la obligación de que los centros y servicios con independencia de la titularidad de una u otra empresa, deberán disponer de los siguientes índices de contratación indefinida sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación:

A la finalización del segundo año de actividad: 45%.

A la finalización del tercer año de actividad: 60%.

A la finalización del cuarto año de actividad: 70%.

Se establece como plantilla mínima para los centros de trabajo, las siguientes ratios de personal:

Residencias de Válidos: 25 trabajadores y/o trabajadoras por cada 100 residentes.

Residencias de Asistidos: 35 trabajadores y/o trabajadoras por cada 100 residentes.

Residencias Mixtas: 30 trabajadores y/o trabajadoras por cada 100 residentes.

En aquellos centros que dispongan de centro de día se considerarán conjuntamente, los residentes y usuarios, aplicando el porcentaje de acuerdo con el tipo de residencia resultante.

En todo caso en aquellos centros que estén adheridos al programa de Bono Residencias, así como en centros con plazas de Accesibilidad Social, se estará sujeto a los ratios de personal que se dispongan en la legislación vigente al respecto.

Así mismo en la distribución del personal se respetará el que el 70% del mismo corresponda a personal cualificado y de atención directa, y el 30% a personal de servicis.

#### Artículo 14. Contrato de trabajo

Teniendo en cuenta la publicación de la Ley 63/97, de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida; la Ley 64/97, por la que se regulan incentivos en materia de seguridad social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo y la Ley 50/98. Se recoge la posibilidad de acogerse a la regulación contemplada en dichos preceptos.

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

Los contratos eventuales que se concerten para atender las circunstancias del mercado (acumulación de tareas, exceso de pedidos); contemplados en el artículo 15.1.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, no pudiéndose contratar a otro trabajador o trabajadora para el mismo puesto de trabajo por el que se haya celebrado un contrato de esta modalidad hasta, al menos, un año después de haber finalizado dicho contrato. En caso de hacerlo, el contrato así celebrado se convertirá automáticamente en indefinido. Si se suscribe por un periodo inferior, podrá prorrogarse hasta el máximo.

Los contratos celebrados por prácticas no serán inferiores a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 85% de la categoría para la que se contraten por esta modalidad. Las citadas cuantías no podrán ser, en ningún caso, inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

Los contratos celebrados para formación no serán inferiores a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 85% de la categoría para cuya formación sean contratados. No se podrá realizar a mayores de veinte años y el personal contratado por formación no podrá superar el límite establecido por la legislación vigente.

La Comisión Paritaria del convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que deben tener los contratados, mediante la modalidad de prácticas y formación. Así como velará por el cumplimiento de la legislación vigente.

Los contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

Los contratos por obra o servicio determinado podrán ser utilizados por las empresas, para cubrir al personal eventual hasta com-

la plantilla necessària i després del compliment del que reflecteix l'article 13 del present conveni, amb la següent escala:

D'1 a 3 "places ocupades"	1 contracte.
De 4 a 6 "places ocupades"	2 contractes.
De 7 a 9 "places ocupades"	3 contractes.
De 10 a 12 "places ocupades"	4 contractes.

Se seguirà esta progressió fins a la totalitat d'estos.

S'establirà que, cada 3 "places ocupades" menys, es pot rescindir el contracte a un treballador o treballadora contractat per esta modalitat. Els treballadors i treballadores que es veguen afectats per esta mesura conformaran una borsa d'ocupació per cada una de les categories professionals, de tal forma, que a mesura que recupere l'empresa el seu nivell d'ocupació de places es reincorporarà al treball.

Esta reincorporació es portarà a terme de la següent manera:

Ocupació de 3 places	Reincorporació d'1 cessat
Ocupació de 4 a 6 places	Reincorporació de 2 cessats
Ocupació de 7 a 9 places	Reincorporació de 3 cessats

Així successivament fins a la reincorporació de la totalitat dels treballadors i treballadores cessats.

Esta modalitat de contractació no serà utilitzada per als contractes d'interinitat.

D'acord amb l'Estatut dels Treballadors (article 8.3.a), es lliurarà una còpia bàsica del contracte de treball als representants legals dels treballadors en un termini màxim de deu dies des de la seua formalització.

#### Article 15. Període de prova

S'establirà un període de prova segons el que regula l'Estatut dels Treballadors:

- Grup A: Sis mesos.
- Grup B: Quaranta-cinc dies treballats
- Grup C: Trenta dies treballats
- Grup D: Trenta dies treballats.
- Grup E: Catorze dies treballats.

El període de prova haurà de ser pactat per escrit i, durant la seua vigència, les parts contractants podran resoldre de forma unilateral i lliurement la relació laboral sense necessitat de preavís i sense dret a cap indemnització. Este període no podrà superior a un terç de la duració del contracte.

#### Article 16. Ingress i provisió de vacants

Els llocs vacants o de nova creació seran coberts conforme al procediment següent:

1. Convocatòria interna. Tindrà dret de preferència a cobrir les vacants existents el personal que pertanga a la mateixa empresa en qualitat de fixos, sempre que reunisca les condicions que s'exigisquen per a l'exercici del lloc de treball. Tot el personal tindrà dret a presentar-se a les dites places en igualtat de condicions.

2. Convocatòria externa. Si la plaça no es cobreix a través del procediment anterior, es realitzarà per mitjà d'oferta externa i s'hauran de superar unes proves de capacitació per al treball que s'ha d'exercir, les dites proves seran adequades al perfil del lloc de treball.

#### Article 17. Treballs de superior i inferior categoria

Si es necessita destinar el personal a tasques corresponents a una categoria inferior, serà necessari l'informe previ del comitè d'empresa, delegats sindicals o delegats de personal, i el personal percebrà durant este temps el salari corresponent a la seua categoria professional.

Per als treballs d'inferior categoria mai es podran superar els tres mesos en un període d'un any o de sis mesos en tres anys.

Quan es destine el personal a tasques corresponents a una categoria superior, però no procedisca legal o convencionalment l'ascens, el personal tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que realment realitze.

pletar la plantilla necesaria y tras el cumplimiento de lo reflejado en el artículo 13 del presente convenio, con la siguiente escala:

De 1 a 3 "plazas ocupadas"	1 contrato.
De 4 a 6 "plazas ocupadas"	2 contratos.
De 7 a 9 "plazas ocupadas"	3 contratos.
De 10 a 12 "plazas ocupadas"	4 contratos.

Se seguirá esta progresión hasta la totalidad de los mismos.

Se establece que, cada 3 "plazas ocupadas" menos, se puede rescindir el contrato a un trabajador o trabajadora contratado por esta modalidad. Los trabajadores y trabajadoras que se vean afectados por esta medida conformarán una bolsa de empleo por cada una de las categorías profesionales, de tal forma, que conforme recupere la empresa su nivel de ocupación de plazas se reincorporará al trabajo.

Esta reincorporación se llevara a cabo de la siguiente manera:

Ocupación de 3 plazas	Reincorporación de 1 cesado
Ocupación de 4 a 6 plazas	Reincorporación de 2 cesados
Ocupación de 7 a 9 plazas	Reincorporación de 3 cesados

Así sucesivamente hasta la reincorporación de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras cesados.

Esta modalidad de contratación no será utilizada para los contratos de interinidad.

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores (artículo 8.3.a), se entregará una copia básica del contrato de trabajo a los Representantes Legales de los Trabajadores en un plazo máximo de diez días desde la formalización del mismo.

#### Artículo 15. Periodo de prueba

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

- Grupo A: Seis meses.
- Grupo B: Cuarenta y cinco días trabajados
- Grupo C: Treinta días trabajados
- Grupo D: Treinta días trabajados.
- Grupo E: Catorce días trabajados.

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, no pudiendo ser éste superior a un tercio de la duración del contrato.

#### Artículo 16. Ingreso y provisión de vacantes

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

1. Convocatoria interna. Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes el personal que pertenezca a la misma empresa en calidad de fijos, siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todo 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.

#### Artículo 17. Trabajos de superior e inferior categoría

Si se precisará destinar al personal a tareas correspondientes a una categoría inferior, será necesario el informe previo del Comité de Empresa, delegados Sindicales o delegados de Personal, y el personal percibirá durante este tiempo el salario correspondiente a su categoría profesional.

Para los trabajos de inferior categoría nunca se podrán superar los tres meses en un período de un año o de seis meses en tres años.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el personal tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

#### Article 18. Cessament en l'empresa

El personal que voluntàriament vulga causar baixa en l'empresa haurà de notificar-li-ho per escrit, i rebre el justificant de recepció de la dita petició almenys amb l'antelació següent a la data de la seua baixa definitiva:

Grup A1: Tres mesos.

Grup A2: Dos mesos.

Grup B: Un mes.

Grup C: Un mes.

Grup D: Quinze dies.

Grup E: Quinze dies.

La falta de preavís establert facultarà l'empresa per a deduir de les parts proporcionals que s'han de pagar en el moment de la liquidació al personal, l'equivalent diari del seu salari base per cada dia que falte en el reglamentari preavís anteriorment fixat.

#### Article 19. Mobilitat en el lloc de treball

La mobilitat per a la realització de funcions no corresponents a la categoria professional que es tinga només serà possible si hi ha raons tècniques i organitzatives, estiguen justificades les necessitats preemptòries de l'activitat i esta situació siga comunicada i justificada davant dels representants dels treballadors/as.

#### Article 20. Mobilitat geogràfica

Els treballadors i les treballadores, excepte els contractats específicament per a prestar servicis amb centres de treball mòbils i itinerants, no podran ser traslladats a un centre de treball distint de la mateixa empresa que exigisca canvis de residència fora de la comunitat autònoma per a la qual van ser contractats o contractades, llevat que hi haja raons tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquen o bé contractacions referides a l'activitat empresarial i ho permeta l'autoritat laboral.

Per als trasllats a centres de treball situats a menys de cinquanta quilòmetres serà necessària la comunicació escrita al treballador o treballadora indicant la data d'incorporació que no podrà ser abans de trenta dies a partir de la notificació. Per als trasllats a centre de treball amb distància superior a cinquanta quilòmetres entre estos dos a més de la comunicació escrita i el termini indicat anteriorment, haurà de pactar-se, entre les parts, la forma de compensació pel desplaçament o canvi de residència que això puga representar-li.

#### Article 21. Canvi de torn

Tindrà preferència per al canvi de torn dins de la seua categoria el personal que acredite major antiguitat i/o millor qualificació professional, basant-se en el barem redactat en l'annex IV. El dit barem podrà completar-se amb els representants legals dels treballadors, en les diferents empreses afectades pel present conveni, amb respecte sempre als principis de dret necessaris.

### Capítol IV

#### Article 22. Comissió Sectorial de Formació

En el marc del present conveni es constituirà, en el termini màxim de 6 mesos, la Comissió Sectorial de Formació o, si no, la que la substituïska, que estarà composta al 50% per les parts firmants del conveni, igualment es comunicara la seua constitució a les Comissions del FORCEM o aquelles que les substituïsqen, tant en l'àmbit de la Comunitat Valenciana com en l'estatal.

Esta comissió potenciarà el reconeixement de la formació pels organismes competents.

#### Article 23. Principis generals

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, i per a facilitar la seua formació i promoció professional, els treballadors i les treballadores afectats pel present conveni, tindran dret a vore facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment; així

#### Artículo 18. Ceses 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 a la fecha de su baja definitiva:

Grupo A1: Tres meses.

Grupo A2: Dos meses.

Grupo B: Un mes.

Grupo C: Un mes.

Grupo D: Quince días.

Grupo E: Quince días.

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

#### Artículo 19. Movilidad en el puesto de trabajo

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

#### Artículo 20. Movilidad geográfica

Los trabajadores y trabajadoras, salvo los contratados específicamente para prestar servicios con centros de trabajo móviles e itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia fuera de la comunidad autónoma para la que fue contratado o contratada, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial y lo permita la autoridad laboral.

Para los traslados a centros de trabajo situados a menos de cincuenta kilómetros será necesaria la comunicación escrita al trabajador o trabajadora indicando la fecha de incorporación que no podrá ser antes de treinta días a partir de la notificación. Para los traslados a centro de trabajo con distancia superior a cincuenta kilómetros entre ambos además de la comunicación escrita y el plazo indicado anteriormente, deberá pactarse, entre las partes, la forma de compensación por el desplazamiento o cambio de residencia que ello pudiera representarle.

#### Artículo 21. Cambio de turno

Tendrán preferencia para el cambio de turno dentro de su categoría el personal que acredite mayor antigüedad y/o mejor cualificación profesional, basándose en el baremo redactado en el anexo IV. Dicho baremo podrá completarse con los representantes legales de los trabajadores, en las diferentes empresas afectadas por el presente convenio, con respeto siempre a los principios de derecho necesarios.

### CAPITULO IV

#### Artículo 22. Comisión Sectorial de Formación

En el marco del presente convenio se constituirá, en el plazo máximo de 6 meses, la Comisión Sectorial de Formación o en su defecto la que la sustituya, que estará compuesta al 50% por las partes firmantes del convenio, igualmente se comunicara su constitución a las Comisiones del FORCEM o aquellas que las sustituyan, tanto en el ámbito de la Comunidad Valenciana como en el Estatal.

Esta comisión potenciará el reconocimiento de la formación por los organismos competentes.

#### Artículo 23. Principios generales

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos

mateix tindran dret a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes.

L'empresa i la representació dels treballadors i treballadores reconeixen com a dret, derivat de la relació laboral, el de la formació i promoció en el treball.

La formació i capacitació del treballador o treballadora que preste els seus serveis en l'empresa i, d'acord amb les necessitats d'esta, està oberta, sense discriminació de cap tipus i amb les úniques limitacions que puguin provindre de la capacitat i coneixements previstos que hauran de ser acreditats individualment.

Un factor bàsic per a incrementar la motivació i la integració dels treballadors i treballadores i crear un mecanisme eficaç i indispensable per a articular la promoció, és la formació.

En conseqüència la formació haurà de passar a un primer pla en la preocupació de l'empresa, per la qual cosa esta es compromet a vincular la formació als diferents processos de la carrera dels treballadors i treballadores i a la promoció.

#### Article 24. Objectius de la formació

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

- A) Adaptació del titular al lloc de treball i a les modificacions d'este.
- B) Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
- C) Especialització, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball.
- D) Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors i treballadores de títols acadèmics i professionals.
- E) Coneixements d'idiomes nacionals i estrangers.
- F) Adaptar la mentalitat dels treballadors i treballadores cap a una direcció participativa.
- G) Ampliació dels coneixements dels treballadors i treballadores que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- H) Conèixer les condicions laborals del seu lloc de treball per a evitar els riscos laborals i promoure hàbits saludables.
- I) Afavorir l'accés de la dona i de l'home en igualtat de condicions a categories superiors i a llocs directius.

#### Article 25. Desenvolupament de la formació

1. La Comissió Sectorial de Formació a través d'un estudi detallat determinarà les necessitats de formació basant-se en les quals s'elaborarà, en els tres primers mesos, a l'entrada en vigor del present conveni un pla de formació, amb el consegüent calendari anual de cursos a realitzar per les empreses, així com la petició a la Comissió General de Formació Contínua d'aquells cursos que s'entenga que han de ser finançats per esta.

2. La formació s'impartirà preferentment durant la jornada laboral. L'assistència als cursos serà obligatòria quan s'impartisquen en les seues hores de treball.

3. Els treballadors i les treballadores de l'empresa i especialment els que exercisquen llocs de treball de direcció orgànica, estan obligats a prestar el seu suport ple al Pla de Formació, quan els siga requerit en activitats d'este i en l'àrea de la seua competència.

4. La formació dels treballadors i treballadores s'efectuarà a través de la mateixa empresa o per mitjà de concert amb centres oficials o reconeguts, i es realitzarà preferentment en els locals de la mateixa empresa.

5. Els treballadors i les treballadores assistent als cursos programats hauran de presentar necessàriament un justificant d'assistència a estos, així com una memòria on s'arreglen les matèries estudiades en el dit curs. A esta memòria tindran accés els treballadors i treballadores als quals els puga resultar d'interés.

6. Els treballadors i les treballadores de l'empresa podran presentar a la representació dels treballadors i treballadores o directament a la direcció, suggeriments relatius a millorar aspectes i acti-

oficialmente; asimismo tendrán derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

La formación y capacitación del trabajador o trabajadora que preste sus servicios en la empresa y, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación. En consecuencia la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores y trabajadoras y a la promoción.

#### Artículo 24. Objetivos de la formación

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

- A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- D) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales.
- E) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- F) Adaptar la mentalidad de los trabajadores y trabajadoras hacia una dirección participativa.
- G) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- H) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar los riesgos laborales y promocionar hábitos saludables.
- I) Favorecer el acceso de la mujer y del hombre en igualdad de condiciones a categorías superiores y a puestos directivos.

#### Artículo 25. Desarrollo de la formación

1. La Comisión Sectorial de Formación a través de un estudio pormenorizado determinará las necesidades de formación basándose en las cuales se elaborará, en los tres primeros meses, a la entrada en vigor del presente convenio un plan de formación, con el consiguiente calendario anual de cursos a realizar por las empresas, así como la petición a la Comisión General de Formación Continua de aquellos cursos que se entienda deben ser financiados por ésta.

2. La formación se impartirá preferentemente durante la jornada laboral. La asistencia a los cursos será obligatoria cuando se impartan en sus horas de trabajo.

3. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa y especialmente los que desempeñen puestos de trabajo de mando orgánico, están obligados a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

4. La formación de los trabajadores y trabajadoras se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

5. Los trabajadores y trabajadoras asistente a los cursos programados deberán presentar necesariamente un parte de asistencia a los mismos, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso. A esta memoria tendrá acceso los trabajadores y trabajadoras a los que les pueda resultar de interés.

6. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán presentar a la representación de los trabajadores y trabajadoras o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y

vitats concretes del Pla de Formació. Els dits suggeriments es faran arribar a la Comissió Sectorial de Formació.

7. Tots els treballadors i treballadores, independentment del grup professional a què pertanguen, tindran accés als cursos, seminaris conferències, etc., de formació, reconversió o perfeccionament que organitze l'empresa sempre que estiga relacionat amb el seu lloc de treball.

#### Article 26. Cost de la formació

Per a portar a terme els Plans de Formació elaborats per la Comissió Sectorial de Formació del conveni, que es despleguen en virtut dels Acords Nacionals de Formació subscrits, les empreses afectades pel present conveni col·lectiu hauran de sol·licitar els fons necessaris per a el seu finançament en la forma i condicions establides en el dit acord.

#### Article 27. Certificat d'assistència

Els certificats d'assistència i aprofitament, així com les valoracions i qualificacions obtingudes en els dits cursos, es faran constar en l'expedient dels treballadors i treballadores que assistisquen i tindran rellevància per a la seua promoció professional.

#### Article 28. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per a la seua assistència a cursos els treballadors i les treballadores que hagen participat en menys ocasions i aquells treballadors i treballadores que estiguen exercint llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs. Les decisions respecte d'això seran adoptades entre l'empresa i els representants del personal de mutu acord, en el cas de no existir estos, per la Comissió Sectorial de Formació a la vista de les sol·licituds.

### CAPITOL V

#### Article 29. Comissió Sectorial de Seguretat i Salut

En el marc del present conveni i com a òrgan de participació en la matèria, es constituirà, en el termini màxim de 6 mesos, la Comissió Sectorial de Seguretat i salut laboral que tindrà una composició paritària de quatre membres per cada una de les parts firmants del conveni. La dita comissió tindrà com a objectiu coordinar el desenvolupament efectiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, el reglament que la desplega i dels acords adoptats en el present conveni per al sector.

#### Article 30. Salut laboral

Els treballadors i les treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El dret mencionat suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors enfront dels riscos laborals. Així mateix, tenen el dret de participar en la política de prevenció de riscos laborals en la seua empresa o centre de treball.

Els treballadors i les treballadores hauran de cooperar amb l'empresa perquè esta pugua garantir unes condicions de treball que siguen segures i no comporten riscos per a la pròpia seguretat i salut dels treballadors i treballadores.

En el marc de les seues responsabilitats, l'empresa realitzarà la prevenció dels riscos laborals per mitjà de l'adopció de totes les mesures que siguen necessàries que i a través d'una acció permanent a fi de perfeccionar els nivells de protecció existents.

L'empresa garantirà als treballadors i treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzen i a l'ambient laboral en què es duga a terme.

Esta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador o treballadora preste el seu consentiment. D'este caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb l'informe previ dels representants dels treballadors i treballadores, o en cas de no haver-ne, de la Comissió Paritària del Conveni, els supòsits en què la realització dels reconeixements siga imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors i treballadores o per a verificar si l'estat de salut del treballador o treballadora pot

actividades concretas del Plan de Formación. Dichas sugerencias se harán llegar a la Comisión Sectorial de Formación.

7. Todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso a los cursos, seminarios conferencias, etc., de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la empresa siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo.

#### Artículo 26. Coste de la formación

Para llevar a término los Planes de Formación elaborados por la Comisión Sectorial de Formación del convenio, que se desarrollen en virtud de los Acuerdos Nacionales de Formación suscritos, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

#### Artículo 27. Certificado de asistencia

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

#### Artículo 28. Criterios de selección para la asistencia a cursos

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones y aquellos trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. Las decisiones al respecto serán adoptadas entre la empresa y los representantes del personal de mutuo acuerdo, en el caso de no existir estos, por la Comisión Sectorial de Formación a la vista de las solicitudes.

### CAPITULO V

#### Artículo 29. Comisión Sectorial de Seguridad y Salud

En el marco del presente convenio y como órgano de participación en la materia, se constituirá, en el plazo máximo de 6 meses, la Comisión Sectorial de Seguridad y salud laboral que tendrá una composición paritaria de cuatro miembros por cada una de las partes firmantes del convenio. Dicha comisión tendrá como objetivo coordinar el desarrollo efectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el reglamento que la desarrolla y de los acuerdos adoptados en el presente convenio para el sector.

#### Artículo 30. Salud laboral

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Así mismo, tiene el derecho de participar en la política de prevención de riesgos laborales en su empresa o centro de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras deberán cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

En el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, o en caso de no haber, de la Comisión Paritaria del Convenio, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador o tra-

constituir un perill per a ell, per als altres treballadors i treballadores o per a altres persones relacionades amb l'empresa.

En tot cas, s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen les menors molèsties al treballador o treballadora i que siguin proporcionals al risc. Es portaran a terme respectant el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries. Els resultats de la vigilància de la salut seran comunicats als treballadors i treballadores afectats i no podran ser usats amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.

Els treballadors i les treballadores tenen dret a ser informats sobre totes les qüestions de salut laboral que afecten l'empresa en el seu conjunt com de cada tipus de lloc de treball o funció.

L'empresa haurà de consultar als treballadors i a les treballadores, i permetre la seua participació, en el marc de totes les qüestions que afecten la seguretat i la salut en el treball, i en particular, en l'elaboració dels plans de prevenció i en les avaluacions de riscos que hagen de realitzar-se, tot això de conformitat amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (en endavant LPRL). Així mateix, l'empresari haurà de consultar als treballadors i a les treballadores, amb caràcter previ, la contractació dels serveis de prevenció.

En les empreses que compten amb representants dels treballadors, els drets d'informació, consulta i participació seran exercits per estos, sense perjudici dels drets que als treballadors i treballadores els atribueix la LPRL.

Els delegats de prevenció constitueixen la representació autònoma dels treballadors i treballadores en matèria de salut i seguretat. Atesa la importància que la LPRL atribueix a estos delegats i amb l'objectiu que puguen complir amb les funcions que la llei mencionada els encomana disposaran d'un crèdit horari mínim anual de 30 hores per a la seua formació en matèria de prevenció de riscos laborals, sense càrrec al crèdit horari sindical que si és el cas tinga, ni del previst per a l'exercici de les seues facultats i competències recollides en la LPRL. Este temps dedicat a la formació serà considerat a tots els efectes temps de treball i el seu cost mai recaurà sobre els delegats de prevenció. La formació en matèria de prevenció haurà de ser facilitada i costejada pels empresaris i convindran la seua realització amb les organitzacions sindicals.

Així mateix, els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari addicional de 15 hores mensuals per al desenvolupament de funcions que la LPRL els encomana. A este nombre d'hores no se li podran computar les que s'utilitzen en aquelles situacions que en la llei es recullen i per a les quals s'habilita un crèdit horari específic.

Dins dels plans formatius que les empreses han d'escometre anualment i de conformitat amb l'article 19 de la LPRL, cada any s'impartirà a cada u dels treballadors una formació teòrica i pràctica de 16 hores mínimes. El disseny, la duració i els continguts de la dita formació es portarà a terme per la Comissió Sectorial de Formació.

La formació es facilitarà tant en el moment de la seua contractació, com quan es produïsquen canvis en les seues funcions o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació haurà d'estar centrada específicament en el seu lloc de treball i adaptar-se a l'evolució dels riscos. Haurà d'impartir-se sempre que siga possible dins de la jornada de treball, o si no, en altres hores amb descompte en aquella del temps invertit en esta.

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la resta de normativa d'aplicació serà el referent que guie les actuacions de l'empresari en matèria de salut i seguretat i constituïran el mínim necessari d'aplicació amb la finalitat de previndre els riscos laborals i promoure la millora de les condicions de treball.

bajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando 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 acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores y trabajadoras afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función.

La empresa deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Asimismo, el empresario deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

En las empresas que cuentan con representantes de los trabajadores, los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por éstos, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores y trabajadoras les atribuye la LPRL.

Los delegados de Prevención constituyen la representación autónoma de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la LPRL atribuye a estos delegados y con el objetivo de que puedan cumplir con las funciones que la citada Ley les encomienda dispondrán de un crédito horario mínimo anual de 30 horas para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin cargo al crédito horario sindical que en su caso tuviera, ni del previsto para el ejercicio de sus facultades y competencias contempladas en la LPRL. Este tiempo dedicado a la formación será considerado a todos los efectos tiempo de trabajo y su coste nunca recaerá sobre los delegados de Prevención. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeadada por los empresarios y convendrán su realización con las organizaciones sindicales.

Así mismo, los delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario adicional de 15 horas mensuales para el desarrollo de funciones que la LPRL les encomienda. A este número de horas no se le podrán computar las que se utilicen en aquellas situaciones que en la Ley se contemplan y para las cuales se habilita un crédito horario específico.

Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, cada año se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica de 16 horas mínimas. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo por la Comisión Sectorial de Formación.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. Deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del empresario en materia de salud y seguridad y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

#### Reconeixements mèdics

Els treballadors i les treballadores tenen el dret i al mateix temps l'obligació de sotmetre's a les revisions mèdiques, en aquells casos que l'empresa i els representants dels treballadors, o si és el cas, la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut determine, tant prèviament a l'ingrés al lloc de treball com les periòdiques, o proposades pels organismes oficials competents.

#### Salut laboral i drogodependències

El consum de drogues implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o increment del consum de drogues (fonamentalment alcohol i tabac) en el medi laboral ve en molts casos determinat per condicions de desocupació, precarietat o males condicions de treball. És per això que s'estima convenient incloure en este conveni el següent pla integral en les seues vessants preventiva, assistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntària i planificada:

- Preventiva. Es posaran en pràctica mesures educatives, informatives i formatives que motiven la reducció i l'ús inadequat de drogues i promouen hàbits saludables. Així mateix, es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.

- Assistencial i voluntària. Es facilitarà tractament a aquells treballadors/as que ho sol·liciten voluntàriament. A l'efecte, es realitzaran i aplicaran programes d'assistència específics pels servicis de prevenció.

- Reinsertiva. L'objectiu fonamental de tota acció és tornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del treballador o treballadora al seu lloc de treball.

- No sancionadora. El fet que un treballador o treballadora decideixi acollir-se a un programa de tractament de deshabituació, portarà aparellat la concessió d'una excedència extraordinària especial, sense necessitat d'acreditar cap antiguitat ni el caràcter indefinit del contracte, i se li assegurarà la seua reincorporació immediata al seu lloc de treball quan acabe el tractament, sense perjudici de les sancions que puguen derivar-se d'altres faltes disciplinàries.

- Participativa. Tota iniciativa empresarial relacionada amb la salut laboral i/o drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, als representants dels treballadors o si no n'hi ha als treballadors.

La Comissió Sectorial de Seguretat i Salut concretarà les mesures ací exposades en un programa d'actuació que serà d'aplicació amb efecte del primer trimestre de l'any 2003.

#### Article 31. Roba de treball

Les empreses estan obligades a facilitar dos uniformes (roba i calçat) a l'any i mitjans de protecció personal a tot el personal. El personal estarà obligat a usar, durant la realització del seu treball, la roba facilitada per l'empresa, i a tindre'n cura. La neteja de la roba serà realitzada per l'empresa.

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

Així mateix esta roba no s'utilitzarà fora del centre de treball si no és per a l'execució de tasques encomanades per l'empresa.

#### Article 32. Canvi de servici durant l'embaràs

Quan la realització del treball habitual resulte penós per a la dona embarassada, l'empresa facilitarà el canvi a un altre lloc de treball dins de la seua categoria professional i sempre que siga possible, dins del mateix torn habitual.

### CAPITOL VI

#### Article 33. Jornada i horari de treball

La jornada tindrà caràcter anual, de 1788 hores per a l'any 2003 i 1.784 hores per a l'any 2004, computant-se una mitjana de 40 hores efectives setmanals, encara que estes es podran superar per mitjà de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/as, sempre que no se supere el dit còmput anual. Si això ocorre, l'excés sobre el còmput anual serà considerat com a hores extraordinàries.

#### Reconocimientos médicos

Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho y a la vez la obligación de someterse a las revisiones médicas, en aquellos casos que la empresa y los representantes de los trabajadores, o en su caso, la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud determine, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como las periódicas, o propuestas por los organismos oficiales competentes.

#### Salud laboral y drogodependencias

El consumo de drogas implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

- Preventiva. Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

- Asistencial y voluntaria. Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores/as que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

- Reinsertiva. El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

- No sancionadora. El hecho de que un trabajador o trabajadora decida acogerse a un programa de tratamiento de deshabituación, llevará aparejado la concesión de una excedencia extraordinaria especial, sin necesidad de acreditar antigüedad alguna ni el carácter indefinido del contrato, y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo al término del tratamiento, sin perjuicio de las sanciones que pudieran derivarse de otras faltas disciplinarias.

- Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con la salud laboral y/o drogodependencias será consultada, con carácter previo, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores.

La Comisión Sectorial de Seguridad y Salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto primer trimestre del año 2003.

#### Artículo 31. Ropa de trabajo

Las empresas están obligadas a facilitar dos uniformes (ropa y calzado) al año y medios de protección personal a todo el personal. 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 misma se realizará por la empresa.

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

Así mismo esta ropa no se utilizará fuera del centro de trabajo a no ser para la ejecución de tareas encomendadas por la empresa.

#### Artículo 32. Cambio de servicio durante el embarazo

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible, dentro del mismo turno habitual.

### CAPITULO VI

#### Artículo 33. Jornada y horario de trabajo

La jornada tendrá carácter anual, de 1788 horas para el año 2003 y 1.784 horas para el año 2004, computándose un promedio de 40 horas efectivas semanales, aunque estas se podrán superar mediante mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, siempre y cuando no se supere dicho cómputo anual. Si esto ocurriera, el exceso sobre el cómputo anual sería considerado como horas extraordinarias.

No es podran realitzar mes de nou hores de treball efectiu, llevat que hi haja un mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent, i sempre de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/es.

Anualment, i en el primer mes de cada any, l'empresa elaborarà, amb consulta prèvia al comitè d'empresa o delegat de personal, un calendari on s'establisquen els torns i horaris, en lliurarà una còpia al delegat per a la seua exposició en el tauler d'anuncis, a més, trimestralment es realitzaran revisions del còmput d'hores, a fi d'intentar corregir els excessos que s'hagen produït.

#### Article 34. Descans setmanal

Els treballadors i les treballadores tindran dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig sense interrupció.

Amb independència del que s'ha establert anteriorment, es respectarà qualsevol fórmula que s'haja pactat o es pacte entre l'empresa i els representants dels treballadors.

#### Article 35. Vacances

El període de vacances anuals serà retribuït amb l'equivalent a una mensualitat de Salari Base, Complement Personal d'Antiguitat, Complement Personal de Garantia i Plus d'Assistència, la duració serà de trenta dies naturals. En aquells casos que no s'haja completat l'any de treball efectiu, tindran dret a la part proporcional.

El gaudi es fixa en un període de 30 dies ininterromputs, excepte pacte exprés entre les parts. A partir de l'1 de gener de 2004, de mutu acord entre les parts, es podran gaudir en un màxim de dos períodes, garantint-se almenys quinze dies en el període comprés entre els mesos de maig a octubre, estos dos inclusivament, respectant-se sempre els següents criteris:

a) El règim de torns de vacances, es farà per rigorosa rotació anual dels treballadors entre els diferents mesos, esta rotació s'iniciarà el primer any, per antiguitat en l'empresa. A l'efecte es constituïran els corresponents torns de vacances. Estos torns es faran d'acord amb el calendari laboral, segons les prestacions del servei.

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

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

c) Es mantindran les ratios de personal, que legalment haja d'aplicar el centre, durant tot l'any.

Una vegada iniciat el seu gaudi, si es produïx situació d'Incapacitat Temporal (IT) el dit període no s'interrump ni és commutable per nous períodes. El treballador o la treballadora, en este cas, tindrà dret a les seues percepcions salarials a raó de la totalitat dels seus havers durant la duració de les vacances.

Les vacances han de gaudir-se durant l'any natural, no és possible acumular-les a anys següents ni poden ser compensables econòmicament excepte els casos de liquidació per acabament. Per això, siga quina siga la causa, el no gaudi durant l'any natural suposa la pèrdua de les vacances o de la fracció pendent de gaudi.

#### Article 36. Jubilació als 64 anys

Com a mesura de Foment d'Ocupació, es convé que el personal amb 64 anys d'edat que vullga acollir-se a la jubilació anticipada amb el 100% de la prestació, sempre que reunisca els requisits de carencia i cotització corresponents, podrà fer-ho, i en este cas l'empresa està obligada a substituir-lo en la forma i les condicions que vénen regulades per la legislació vigent.

#### Article 37. Jubilació als 65 anys

El personal, independentment del grup professional a què pertanga, haurà de jubilar-se forçosament en complir els 65 anys

No se podrán realizar mas de nueve horas de trabajo efectivo, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

Anualmente, y en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa, previa consulta al Comité de Empresa o Delegado de Personal, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, entregando una copia al delegado para su exposición en el tablón de anuncios, además, trimestralmente se realizarán revisiones del cómputo de horas, con el fin de intentar corregir los excesos que se hubieran producido.

#### Artículo 34. Descanso semanal

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción.

Con independencia a lo establecido anteriormente, se respetará cualquier formula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 35. Vacaciones

El período de vacaciones anuales será retribuido con el equivalente a una mensualidad de Salario Base, Complemento Personal de Antigüedad, Complemento Personal de Garantía y Plus de Asistencia, 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 disfrute se fija en un período de 30 días ininterrompidos, salvo pacto expreso entre las partes. A partir del 1 de enero de 2004, de mutuo acuerdo entre las partes, se podrán disfrutar en un máximo de dos períodos, garantizándose al menos quince días en el período comprendido entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones, se hará por rigurosa rotación anual de los trabajadores entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, 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, éste 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 antes del comienzo de las mismas.

c) Se mantendrán los ratios de personal, que legalmente tenga que aplicar el centro, durante todo el año.

Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de Incapacidad Temporal (IT) dicho período no se interrumpe ni es conmutable por nuevos períodos. El trabajador o trabajadora, 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 36. Jubilación a los 64 años

Como medida de Fomento de Empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad que quiera acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrá hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por la legislación vigente.

#### Artículo 37. Jubilación a los 65 años

El personal, independientemente del grupo profesional al que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de

d'edat, llevat que en el dit moment no puga acreditar els requisits corresponents a tal fi com són els períodes de carència de cotització, en este cas, amb acord previ amb l'empresa, l'obligació queda supeditada i retardada al moment en què es reunisquen estos.

## CAPITOL VII

### Article 38. Estructura retributiva

a) Salari base: és la part de la retribució del personal fixada per unitat de temps i en funció del seu grup i categoria professional, amb independència de la remuneració que corresponga per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància.

b) Gratificacions extraordinàries: es pagaran dues pagues extraordinàries, amb meritació semestral, equivalents a una mensualitat de Salari Base i Complement Personal d'Antiguitat, la primera amb meritació de l'1 de gener al 30 de juny i pagament durant el mes de juny i la segona amb meritació de l'1 de juliol al 31 de desembre i pagament abans del dia 24 de desembre. D'acord entre empresa i representants dels treballadors i treballadores es podrà prorratejar el pagament de les pagues extraordinàries mensualment.

c) Plus de nocturnitat: Les hores treballades durant el període comprés entre les 22 hores i les 6 hores, tindran una retribució específica incrementada en un 25% sobre el salari base, segons l'annex I, llevat que la categoria professional que es tinga implique per a la realització de les seues funcions treball nocturn.

Per al personal contractat per a la realització de treball nocturn en torn rodat o fix s'establirà una jornada de 35 hores setmanals i/o 70 hores en còmput de dues setmanes. El personal que a la data de publicació del present conveni estiga percebent quantitats en concepte de plus de nocturnitat per realitzar 40 hores setmanals podrà optar entre mantindre les actuals condicions o realitzar esta nova jornada. En este cas s'aplicarà proporcionalment la reducció de jornada reflectida en l'article 33.

d) Plus d'antiguitat: A data 1 de gener de l'any 2000, van deixar de consolidar-se les quanties econòmiques derivades d'este plus. Aquelles quanties que hagen consolidat els treballadors i les treballadores continuaran percebent-les com «Complement Personal d'Antiguitat», este concepte no podrà compensat ni absorbit per cap altre.

e) Plus d'Assistència: consistent en la retribució mensual, la quantia de la qual serà la recollida en l'annex I, incloent-hi vacances, per a tot el personal.

El plus d'assistència sofrirà una minoració del 25% del seu import mensual en cas de no assistència al lloc de treball d'un dia al mes, d'un 50% en el cas de no assistència al lloc de treball de dos dies al mes i d'un 75% en el cas de no assistència al lloc de treball de tres o més dies al mes. Estes minoracions no tindran efecte en els supòsits en què la no assistència al lloc de treball siga per causes degudes a incapacitat temporal derivada de malaltia greu o que comporte internament hospitalari, accident laboral o malaltia professional i la concessió d'algun dels permisos regulats per la legislació i el present conveni.

### Article 39. Plus de transport

S'establirà un plus no salarial, no cotitzable a la Seguretat Social, la quantia de la qual serà l'arreglada en l'annex I, descomptant absentisme i vacances en concepte de plus de transport. En el cas que el transport siga realitzat per l'empresa amb els seus propis mitjans, no haurà d'abonar-se el mateix.

### Article 40. Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries, aquelles que considerades en el seu conjunt diari, setmanal, o anual, excedisquen de la jornada pactada en el present conveni.

La realització de les dites hores extraordinàries serà per a situacions excepcionals i s'argumentarà als representants del personal.

Les hores extraordinàries es pagaran al 200% sobre el valor del salari/hora ordinària si es realitzen en horari diürn i al 250% si es realitzen en descans setmanal o dia festiu.

edad, salvo que en dicho momento no 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 queda supeditada y retrasada al momento en que se reúnan los mismos.

## CAPITULO VII

### Artículo 38. Estructura retributiva

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

b) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de Salario Base y Complemento Personal de Antigüedad, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono durante el mes de junio y la segunda con devengo del 1 de julio al 31 de diciembre y abono antes del día 24 de diciembre. De acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras se podrá prorratear el pago de las pagas extraordinarias mensualmente.

c) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, según anexo I, salvo que la categoría profesional que se ostente, implique para la realización de sus funciones, trabajo nocturno.

Para el personal contratado para la realización de trabajo nocturno en turno rodado o fijo se establece una jornada de 35 horas semanales y/o 70 horas en cómputo de dos semanas. El personal que a la fecha de publicación del presente convenio viniera percibiendo cantidades en concepto de plus de nocturnidad por realizar 40 horas semanales podrá optar entre mantener las actuales condiciones o realizar esta nueva jornada. En este caso se aplicará proporcionalmente la reducción de jornada reflejada en el artículo 33.

d) Plus de antigüedad: A fecha 1 de enero del año 2000, dejó de consolidarse las cuantías económicas derivadas de este plus. Aquellas cuantías que hubieran consolidado los trabajadores y trabajadoras las seguirán percibiendo como «Complemento Personal de Antigüedad», no pudiendo ser este concepto compensado ni absorbido por ningún otro.

e) Plus de Asistencia: consistente en la retribución mensual, cuya cuantía será la recogida en el anexo I, incluyendo vacaciones, para todo el personal.

El plus de asistencia sufrirá una minoración del 25% de su importe mensual en caso de inasistencia al puesto de trabajo de un día al mes, de un 50% en el caso de inasistencia al puesto de trabajo de dos días al mes y de un 75% en el caso de inasistencia al puesto de trabajo de tres o más días al mes. Estas minoraciones no tendrán efecto en los supuestos en que la inasistencia al puesto de trabajo sea por causas debidas a incapacidad temporal derivada de enfermedad grave o que conlleve internamiento hospitalario, accidente laboral o enfermedad profesional y la concesión de alguno de los permisos reglados por la legislación y el presente convenio.

### Artículo 39. Plus de transporte

Se establece un plus no salarial, no cotizable a la Seguridad Social, cuya cuantía será la recogida en el anexo I, descontando absentismo y vacaciones en concepto de plus de transporte. En caso de que el transporte sea realizado por la empresa con sus propios medios, no deberá abonarse el mismo.

### Artículo 40. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal, o anual, excedan de la jornada pactada en el presente convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal.

Las horas extraordinarias se abonarán al 200% sobre el valor del salario/hora ordinaria si se realizan en horario diurno y al 250% si se realizan en descanso semanal o día festivo.

Formula del càlcul hora ordinària:

$$\frac{(\text{Salari base mensual} + \text{Complement Personal d'Antiguitat mensual}) \times 14}{2.055}$$

Este càlcul servirà de base per a l'establiment del valor hora extra amb el percentatge establert en cada cas, i servirà a més per al càlcul del complement del plus de nocturnitat.

Les dites hores no podran, en tot cas, superar el límit màxim legal establert per l'ordenament jurídic.

#### Article 41. Dies festius

Els 14 dies festius pagables no recuperables de cada any natural sempre que el treballador o treballadora els treballi i de comú acord amb l'empresa, podran compensar-se d'una de les següents formes:

a) Com a descans d'acord entre les parts, es gaudirà un dia de descans per cada festiu treballat més un descans addicional de 0,25 dia.

b) Percebut una retribució, d'acord amb la següent fórmula:

Fórmula Valor Festiu:

$$\text{Salari mensual} \times \frac{200\%}{30}$$

c) Es respectarà qualsevol pacte anterior en el qual existira una reducció de jornada compensatòria als dits dies, sempre que es complisca l'equivalència anterior.

#### Article 42. Rebuts de salaris

És ineludible que s'estenguen els rebuts de salaris justificatius d'estos, així com es fa patent l'obligatorietat per part dels empleats de firmar-los i recollir-los.

El dit rebut, que s'ajustarà al model oficial aprovat pel Ministeri de Treball i Seguretat Social, haurà de contindre, perfectament desglossats i especificats, tots els conceptes salarials, així com les retencions, cotitzacions, tributacions i les seues bases de càlcul.

Per a fer efectius els dits pagaments s'usarà qualsevol dels sistemes legalment autoritzats, a judici i arbitri de l'empresa (xecs, transferències, metàl·lic, etc.).

#### Article 43. Clàusula de desvinculació

Les empreses que acrediten que el compliment de les condicions econòmiques establides en el present conveni les portaria inevitablement al tancament definitiu de l'empresa, podran quedar exemptes del seu compliment, si bé quedaran obligades a incrementar les retribucions del seu personal en el percentatge que la Comissió Paritària determine per a cada cas.

A l'efecte de poder acollir-se a l'exempció establida en el punt anterior, serà necessari que les empreses ho sol·liciten i acrediten davant de la Comissió Paritària, de forma fehacient, en el termini d'un mes des de la publicació del conveni, que l'aplicació de les condicions econòmiques establides en este, les durien al tancament definitiu de la seua activitat. I només en el cas que la Comissió Paritària estime que el compliment de les dites condicions econòmiques siga la causa directa del tancament de l'empresa, podran estes deixar d'aplicar-les.

A l'efecte de constatar la impossibilitat d'aplicar les condicions econòmiques establides en el present conveni, les empreses hauran d'aportar a la Comissió Paritària, tota aquella documentació que els siga requerida per esta per a conèixer la seua situació econòmica real. En el cas de no aportar la documentació que es requereix, la Comissió Paritària, no autoritzarà les empreses sol·licitants a quedar exemptes del compliment de les condicions econòmiques pactades en el present conveni.

La Comissió Paritària prendrà els seus acords, pel que fa al que regula la present disposició per unanimitat i tindrà la facultat, si ho estima necessari, de demanar informes pericials a l'efecte de prendre la decisió que pertoque.

Formula del calculo hora ordinaria:

$$\frac{(\text{Salario base mensual} + \text{Complemento Personal de Antigüedad mensual}) \times 14}{2.055}$$

Este cálculo servirá de base para el establecimiento del valor hora extra con el porcentaje establecido en cada caso, sirviendo además para el cálculo del complemento del plus de nocturnidad.

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

#### Artículo 41. Días festivos

Los 14 días festivos abonables no recuperables de cada año natural siempre que el trabajador o trabajadora los trabaje y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de una de las siguientes formas:

a) Como descanso de acuerdo entre las partes, se disfrutará un día de descanso por cada festivo trabajado más un descanso adicional de 0,25 día.

b) Percibiendo una retribución, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Fórmula Valor Festivo:

$$\text{Salario mensual} \times \frac{200\%}{30}$$

c) Se respetará cualquier pacto anterior en el que existiera una reducción de jornada compensatoria a dichos días, siempre y cuando se cumpla la equivalencia anterior.

#### Artículo 42. Recibos de salarios

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

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

Para hacer efectivos dichos abonos se usará 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 el presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal en el porcentaje que la Comisión Paritaria determine para cada caso.

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 un mes desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el mismo, les abocarían al cierre definitivo de su actividad. Y sólo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuera 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, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria, no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

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

A partir de la sol·licitud per part de les empreses afectades, s'establirà un període màxim de tres mesos per a la resolució.

Els membres de la Comissió Paritària, fixaran la duració de l'aplicació d'esta clàusula de desvinculació a les empreses que hagen sol·licitat la seua aplicació; així mateix demanaran informació de la marxa de l'aplicació d'esta clàusula, durant el període de vigència del present conveni.

#### CAPITOL VIII

##### Article 44. Llicències retribuïdes

1. El personal, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

A) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

B) Tres dies naturals en els casos de naixement o adopció de fill o malaltia greu o mort de convivent, parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas que el personal necessite fer un desplaçament a l'efecte, o per causa realment justificada, el termini es vorà ampliat a cinc dies. Podran ampliar-se estos dies descontant dels festius pagables i/o de les vacances, amb sol·licitud prèvia del personal.

C) Un dia per trasllat del domicili habitual.

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

E) Als permisos necessaris per a concórrer a exàmens quan curse amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals, tenint en compte que d'estos permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatòris. El personal gaudirà d'este permís el dia natural que tinga l'examen, si presta els seus servicis en jornada diürna o vespertina. Si el personal treballa de nit, el permís el gaudirà la nit anterior a l'examen.

##### Article 45. Llicències no retribuïdes

A) Qui per raons de guarda legal tinga a la seua atenció directa algun menor de sis anys o a un disminuït físic o psíquic que no exercisca una altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

B) Llicència per assumptes propis sense cap cost per a l'empresa, un mes a l'any, no coincident amb els mesos de juny, juliol, agost i setembre, sol·licitat amb una antelació de 20 dies, excepte casos d'urgent necessitat.

##### Article 46. Excedències voluntàries

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

L'excedència s'entendrà concedida sense dret a cap retribució i el dit període no computarà a efectes d'antiguitat.

La dita excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació d'almenys trenta dies a la data del seu inici, a no ser per casos demostrables d'urgent necessitat, hi haurà de rebre contestació també escrita per part de l'empresa en el termini de cinc dies.

Abans de finalitzar-la i amb una antelació d'almenys trenta dies abans de la finalització, haurà de sol·licitar per escrit el seu ingrès.

Si durant este temps la seua vacant ha sigut coberta per un suplent, este cedirà en la seua comesa i acabarà la seua relació laboral en el moment de la reincorporació del titular, d'acord amb la normativa contractual vigent en el dit moment.

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

Si en finalitzar-la o durant la seua vigència desitja incorporar-se al treball i no hi ha vacants en la seua categoria i sí en una inferior i

A partir de la sol·licitud por parte de las empresas afectadas, se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Los miembros de la Comisión Paritaria, fijarán la duración de la aplicación de esta cláusula de descuelgue a las empresas que hayan solicitado su aplicación; así mismo recabarán información de la marcha de la aplicación de esta cláusula, durante el periodo de vigencia de este convenio.

#### CAPITULO VIII

##### Artículo 44. Licencias retribuidas

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de conviviente, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontando de los festivos abonables y/o de las vacaciones, previa solicitud del personal.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

##### Artículo 45. Licencias no retribuidas

A) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuïdo físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuïda, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

B) Licencia por asuntos propios sin coste alguna para la empresa, un mes al año, no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad.

##### Artículo 46. Excedencias voluntarias

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 un año ni superior a cinco.

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.

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

El personal en situación de excedencia voluntaria 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 incorporar-se al trabajo y no existen vacantes en su categoría y sí en una infe-

vol incorporar-s'hi, podrà fer-ho amb les condicions d'esta nova categoria, per a poder accedir a la seua en el moment que es produïska la primera possibilitat.

En cap cas, excepte concessió concreta respecte d'això, podrà sol·licitar excedència per a incorporar-se a prestar els seus servicis en entitats semblants a les compreses per este conveni.

El personal acollit a una excedència voluntària no podrà optar a una nova fins que haja transcorregut un any de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

#### Article 47. Excedència forçosa

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

A) Designació o elecció d'un càrrec públic.

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

C) El treballador que s'aculla a un programa de tractament de deshabituació de conformitat amb el que estableix l'article 30 de Salut Laboral.

#### Article 48. Excedència especial per maternitat

El personal d'ambdós sexes, al naixement de cada un dels fills o en el moment de l'adopció legal, tindran dret a una excedència especial que tindrà una duració màxima de fins a tres anys i que començarà:

a) En la dona treballadora, a partir que finalitze el descans obligatori per maternitat o en el moment en què s'efectue l'adopció.

b) En el cas del marit, a partir de la data de naixement, o en el moment en què s'efectue l'adopció.

El naixement o adopció de nous fills generarà el dret a futures i successives excedències, que en tot cas donaran fi a l'anterior.

L'excedència corresponent al primer any s'entén assimilada a excedència forçosa amb dret al reingrés automàtic una vegada transcorregut este; no serà retribuïda, però si serà computable a efectes d'antiguitat, seguint la normativa anteriorment indicada per al seu reingrés. Quant a la resta del període d'excedència, seguirà el mateix tractament com si es tractara d'una excedència voluntària.

Esta opció només pot exercir-se per un dels pares o progenitors en el cas que ambdós treballen.

#### Article 49. Pausas i reducció de jornada per lactància

El personal tindrà dret a una pausa d'una hora en el seu treball, que podran dividir en dues fraccions de mitja hora quan la destinen a la lactància del seu fill menor de nou mesos. Es podrà substituir la pausa o interrupció de la jornada per una reducció de la jornada normal de mitja hora que, a la seua opció, la podrà aplicar al principi o a l'acabament d'esta.

La dita pausa o reducció serà retribuïda i en el cas de lactància artificial pot ser sol·licitada per qualsevol dels cònjuges, si bé l'opció només pot ser exercida per un d'ells en el cas que ambdós treballen.

### CAPITOL IX

#### Article 50. Drets sindicals

Els comitès d'empresa, els delegats de personal i les seccions sindicals, tindran entre altres els següents drets i funcions:

a) Ser informat, prèviament, de totes les sancions imposades en el seu centre de treball per faltes lleus, greus i molt greus.

b) Conèixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seues conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

rior 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.

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 transcurrido un año 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 para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán asimismo solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

C) El trabajador que se acoja a un programa de tratamiento de deshabituación de conformidad con lo establecido en el artículo 30 de Salud Laboral.

#### Artículo 48. Excedencia especial por maternidad

El personal de ambos sexos, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta tres años y que comenzará:

a) En la mujer trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.

b) En el caso del marido, a partir de la fecha de nacimiento, o en 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.

La excedencia correspondiente al primer año se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrido el mismo; no será retribuida, pero si será computable a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa anteriormente indicada para su reingreso. En cuanto al resto del período de excedencia, seguirá el mismo tratamiento como si se tratara de una excedencia voluntaria.

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

#### Artículo 49. Pausas y reducción de jornada por lactancia

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

Dicha pausa o reducció serà retribuïda y en el caso de lactancia artificial puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen.

### CAPITULO IX

#### Artículo 50. Derechos sindicales

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

a) Ser informado, previamente, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, i també la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresari en vigor, i formular si és necessari les accions legals pertinents davant de l'empresari i els organismes o tribunals competents.

d) De vigilància i control de les condicions de Salut Laboral en l'exercici del treball en l'empresa amb les particularitats que preveu en este sentit l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

#### Garanties dels representants del personal

A més de les garanties que prevenen els apartats a), b), c) i d) de l'article 63 de l'Estatut dels Treballadors, els representants del personal disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb la següent escala:

De 0 a 25 treballadors:	15 hores.
De 26 a 50 treballadors:	20 hores.
De 51 a 100 treballadors:	25 hores.
De 101 a 250 treballadors:	30 hores.
De 251 en endavant:	40 hores.

La utilització del crèdit tindrà dedicació preferent amb l'única limitació de l'obligació de comunicar prèviament el seu inici i també la incorporació al treball en el moment de produir-se.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per als representants podrà acumular-se en un o diversos delegats; haurà de ser comunicat amb l'antelació suficient.

Així mateix es facilitaràn taulers d'anuncis perquè, sota la responsabilitat dels representants sindicals, es col·loquen aquells avisos i comunicacions que calga efectuar i es creguen pertinents. Els dits taulers es distribuïran en els punts i llocs visibles per a permetre que la informació arribi fàcilment als treballadors.

#### Seccions sindicals

Les empreses respectaran els drets de tot el personal a sindicarse lliurement. Permetran que el personal afiliat a un sindicat pugui realitzar reunions, arrebregar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball sense pertorbar l'activitat normal.

No podrà condicionar l'ocupació del personal el fet que estiga o no afiliat o renuncie a la seua afiliació sindical i tampoc podrà incomodar-lo o perjudicar-lo de cap altra forma, a causa de la seua afiliació o activitat sindical.

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

Els sindicats o confederacions podran establir seccions sindicals en els centres de treball o agrupacions provincials (entenen-se que tenen esta consideració els que figuren com a tals en els processos electorals).

La representació de les seccions sindicals serà exercida per un delegat sindical, que haurà de ser personal en actiu del centre de treball respectivament.

La funció del delegat sindical serà la de defensar els interessos del sindicat o confederació a què representa i dels seus afiliats, en el centre de treball i servir d'instrument de comunicació, entre el seu sindicat o confederació i l'empresa, d'acord amb les funcions reflectides en la LOLS. A requeriment del delegat sindical, l'empresa descomptarà en la nòmina mensual del personal l'import de la quota sindical corresponent, amb l'autorització prèvia del personal afiliat.

Les empreses i les organitzacions sindicals més representatives podran acordar sistemes que permeten la realització de les tasques sindicals en favor d'un determinat nombre de treballadors/as que pertanguen a alguna de les organitzacions mencionades.

Els delegats sindicals gaudiran dels mateixos drets i garanties que els representants dels treballadors en els comitès de centre o delegats de personal.

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 Salud Laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Garantías de los representantes del personal

Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 trabajadores:	15 horas.
De 26 a 50 trabajadores:	20 horas.
De 51 a 100 trabajadores:	25 horas.
De 101 a 250 trabajadores:	30 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.

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

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

#### Secciones sindicales

Las empresas respetarán los derechos de todo el 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 del personal el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco podrá incomodarlo o perjudicarlo de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

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

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

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

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

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

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

## Assemblees

Els delegats de personal, comitès d'empresa, seccions sindicals o el 20 per cent del total de la plantilla, en aquells centres de treball de més de 50 treballadors/as i el 30 per cent en els de menys de 50 treballadors/as, podran convocar reunions amb un mínim d'antelació de 24 hores, amb comunicació prèvia a l'empresa, dins d'hores de treball, i amb un màxim anual per a la seua realització de 50 hores, no podran acumular de mes en mes i amb un límit de 10 hores mensuals. La comunicació expressarà l'ordre del dia dels temes a tractar.

## Meses negociadores

Als representants electes del personal que participe en les Comissions Paritària o Negociadora del Conveni, els seran concedits permisos retribuïts a fi de facilitar-los la seua labor negociadora i durant el transcurs de les dites negociacions.

## CAPITOL X

## Article 51. Règim disciplinari

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

## a) Faltes lleus.

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

2. L'absència de comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho

3. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc al mes.

4. La negativa rotunda a passar la revisió mèdica, recollida en l'art. 30 del present conveni.

## b) Faltes greus.

1. La falta de disciplina en el treball.

2. La falta d'assistència al lloc de treball sense causa justificada.

3. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.

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

5. La reincidència en la comissió d'una falta lleu encara que siga de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, sempre que es produisca sanció per eixe motiu.

6. Utilitzar la roba de treball fora del centre sense autorització.

## c) Faltes molt greus.

1. Donar a conèixer el procés patològic i intimitat del resident.

2. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos.

3. La falta d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.

4. Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant mes de 10 dies al mes, o durant mes de 30 dies en el trimestre.

5. Els maltractaments de paraula o obra, i l'abús d'autoritat.

6. L'obtenció de beneficis econòmics o en espècie dels usuaris del centre.

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

8. La negligència en l'administració de la medicació.

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

10. L'assetjament sexual.

11. Negar-se acollir-se a l'excedència per a integrar-se en un programa de tractament o el seu abandó; arreplegat en l'article 30 de Salut Laboral.

## Asambleas

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores/as y el 30 por ciento en los de menos de 50 trabajadores/as, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación 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

Los representantes electos del personal que participe en las Comisiones Paritaria o Negociadora del Convenio, les serán concedidos permisos retribuidos con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

## CAPITULO X

## Artículo 51. Régimen disciplinario

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

## a) Faltas leves.

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

2. La ausencia de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

4. La negativa rotunda a pasar la revisión médica, contemplada en el art. 30 del presente convenio.

## b) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

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

5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

6. Utilizar la ropa de trabajo fuera del centro sin autorización.

## c) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante mas de 10 días al mes, o durante mas de 30 días en el trimestre.

5. Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

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

8. La negligencia en la administración de la medicación.

9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio 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.

10. El acoso sexual.

11. Negarse acogerse a la excedencia para integrarse en un programa de tratamiento o su abandono; recogido en el artículo 30 de Salud Laboral.

### Sancions

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

Per faltes lleus:

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

. Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes greus:

- . Suspensió d'ocupació i sou de tres dies a un mes.

. Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes molt greus:

- . Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos.
- . Acomiadament.

### Article 52. Tramitació i prescripció

Les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a l'interessat perquè en prenga coneixement i efectes, i es notificarà al comitè d'empresa o delegats de personal.

Per a la imposició de sancions per falta molt greu serà preceptiva la instrucció d'expedient sumari. Este expedient s'incoarà amb coneixement previ de la infracció, i s'enviarà a l'interessat plec de càrrecs amb exposició succinta dels fets suposadament constitutius de falta. Este expedient es traslladarà al comitè d'empresa o delegats de personal perquè ambdues parts i en el termini de cinc dies puguen manifestar a la direcció el que consideren convenient per a l'esclariment dels fets. Una vegada transcorregut el dit termini i encara que els representants del personal, el treballador o ambdós no hagen fet ús del dret que se'ls concedix a formular al·legacions, es procedirà a imposar al treballador la sanció que es crega oportuna, d'acord amb la gravetat de la falta i allò que s'ha estipulat pel present conveni.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de sancions, siga quina siga la seua gravetat, quan es tracte de membres del comitè d'empresa, delegats de personal, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si encara es troben en el període reglamentari de garanties.

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

### Article 53. infraccions de l'empresa

Són infraccions laborals de l'empresa les accions o omissions contràries a les disposicions legals en matèria de treball, al conveni col·lectiu i la resta de normes d'aplicació.

Se sancionarà l'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets fonamentals.

Es tramitaran d'acord amb la normativa vigent.

## CAPITOL XI

### Solució extrajudicial de conflictes laborals

Article 54. Adhesió a l'acord per a la solució extrajudicial de conflictes laborals, a la Comunitat Valenciana

1. Les organitzacions sindicals, Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV), d'una part i les organitzacions empresarials Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL) i Confederació d'Empresaris de la Petita i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (Cepyme) d'una altra, van subscriure l'"Acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals a la Comunitat Valenciana".

2. L'article 4 declara "l'aplicabilitat de l'acord en cada un dels sectors o empreses afectades per este"

### Sanciones

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

Por faltas leves:

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

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

Por faltas graves:

- . Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

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

Por faltas muy graves:

- . Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.
- . Despido.

### Artículo 52. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal.

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

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

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

### Artículo 53. Infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación.

Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

## CAPITULO XI

### Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 54. Adhesión al acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos laborales, en la Comunidad Valenciana

1. Las organizaciones sindicales, Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV), de una parte y las organizaciones empresariales Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL) y Confederación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV) de otra, suscribieron el "Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Comunidad Valenciana".

2. El artículo 4 de éste declara "la aplicabilidad del acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectadas por el mismo"

3. L'article 2 diu que "sense perjudici de l'eficàcia directa de l'acord, les organitzacions firmants es comprometen a difondre'l i promoure la inclusió de clàusules d'expres sotmetiment en els textos dels convenis col·lectius que es firmen en l'àmbit d'aplicació de l'acord.

4. En aplicació dels preceptes mencionats, i de conformitat amb l'article 83.3 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors les parts firmants d'este document, que acrediten disposar de la representativitat exigida per la llei per haver complit els requisits legals, acorden ratificar en la totalitat i sense condicionament l'"Acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals", així com el seu reglament d'aplicació, i hi vinculen en conseqüència la totalitat dels treballadors i empresaris inclosos en l'àmbit territorial i funcional que representen.

5. Les parts acorden subjectar-se íntegrament als òrgans de mediació i arbitratge establits en l'acord mencionat.

## ANNEX I

Taula salarial 2003

GRUP	CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS ASSIS- TÈNCIA	PLUS TRANS- PORT
A1	Administrador	1.202,99 €	13,24 €	40,10 €
	Gerent	1.202,99 €	13,24 €	40,10 €
	director	1.202,99 €	13,24 €	40,10 €
A2	Subdirector	1.002,49 €	13,24 €	40,10 €
	Metge	1.002,49 €	13,24 €	40,10 €
	Titulat superior	1.002,49 €	13,24 €	40,10 €
B	Supervisora socioassistencial	801,99 €	13,24 €	40,10 €
	ATS - DUI	801,99 €	13,24 €	40,10 €
	Assistent social	801,99 €	13,24 €	40,10 €
	Fisioterapeuta	801,99 €	13,24 €	40,10 €
	Terapeuta ocupacional	801,99 €	13,24 €	40,10 €
	Titulats mitjans	801,99 €	13,24 €	40,10 €
	TASOC	745,22 €	13,24 €	40,10 €
	Governanta	645,60 €	13,24 €	40,10 €
C	Oficial de manteniment	645,60 €	13,24 €	40,10 €
	Oficial administratiu.	645,60 €	13,24 €	40,10 €
	Conductor	645,60 €	13,24 €	40,10 €
	Jardiner	645,60 €	13,24 €	40,10 €
	Gerocultor/Auxiliar	645,60 €	13,24 €	40,10 €
	Auxiliar de manteniment	633,57 €	13,24 €	40,10 €
D	Auxiliar administratiu.	633,57 €	13,24 €	40,10 €
	Cuiner	633,57 €	13,24 €	40,10 €
	Porter-recepcionista	633,57 €	13,24 €	40,10 €
E	Netejadora	581,45 €	13,24 €	40,10 €
	Marmitó	581,45 €	13,24 €	40,10 €
	Ajudant oficis diversos	581,45 €	13,24 €	40,10 €

## ANNEX II

## Assimilacions

Es descriuen a continuació diverses categories professionals que, a efectes econòmics, quedaran assimilades als grups següents:

## GRUP A2

- director Mèdic.
- director Administratiu.
- Metges Especialistes.
- Subdirector Mèdic.
- Subdirector Administratiu.
- Farmacèutic.
- Advocat. • Economista.
- Arquitecte.

3. Su artículo 2 dice que "Sin perjuicio de la eficacia directa del acuerdo, las organizaciones firmantes se comprometen a difundir el mismo y promover la inclusión de cláusulas de expreso sometimiento en los textos de los convenios colectivos que se firman en el ámbito de aplicación del acuerdo.

4. En aplicación de los mencionados preceptos, y de conformidad con el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores las partes firmantes de este documento, que acreditan disponer de la representatividad exigida por la Ley por haber cumplido los requisitos legales, acuerdan ratificar en su totalidad y sin condicionamiento el "Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales", así como su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

5. Las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos en el mencionado acuerdo.

## ANEXO I

Tabla salarial 2003

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASIS- TENCIA	PLUS TRANS- PORTE
A1	Administrador	1.202,99 €	13,24€	40,10€
	Gerente	1.202,99€	13,24€	40,10€
	director	1.202,99€	13,24€	40,10€
A2	Subdirector	1.002,49€	13,24€	40,10€
	Medico	1.002,49€	13,24€	40,10€
	Titulado superior	1.002,49€	13,24€	40,10€
B	Supervisora socio-asistencial	801,99€	13,24€	40,10€
	A.T.S. - D.U.E	801,99€	13,24€	40,10€
	Asistente social	801,99€	13,24€	40,10€
	Fisioterapeuta	801,99€	13,24€	40,10€
	Terapeuta ocupacional	801,99€	13,24€	40,10€
	Titulados medios	801,99€	13,24€	40,10€
	T.A.S.O.C.	745,22€	13,24€	40,10€
	Gobernanta	645,60€	13,24€	40,10€
C	Oficial de mantenimiento	645,60€	13,24€	40,10€
	Oficial administrativo.	645,60€	13,24€	40,10€
	Conductor	645,60€	13,24€	40,10€
	Jardiner	645,60€	13,24€	40,10€
	Gerocultor/Auxiliar	645,60€	13,24€	40,10€
	Auxiliar de mantenimiento	633,57€	13,24€	40,10€
D	Auxiliar administrativo.	633,57€	13,24€	40,10€
	Cocinero	633,57€	13,24€	40,10€
	Portero-recepcionista	633,57€	13,24€	40,10€
E	Limpiadora	581,45€	13,24€	40,10€
	Pinche de Cocina	581,45€	13,24€	40,10€
	Ayudante officos varios	581,45€	13,24€	40,10€

## ANEXO II

## Asimilaciones

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

## GRUPO A2

- director Medico.
- director Administrativo.
- Médicos Especialistas.
- Subdirector Médico.
- Subdirector Administrativo.
- Farmacéutico.
- Abogado. • Economista.
- Arquitecto.

- Biòleg.
- Auditor.
- Odontòleg.
- Psicòleg.
- Sociòleg.

## GRUP B

- Cap de secció.
- Cap de compres.
- Cap de taller. • ATS/DUI
- Dietista.

## GRUP C

- Cap de magatzem, economat, bugaderia, roper, planxa.
- Cap de bar, restaurant.
- Gravador de dades. • Oficial oficis diversos (electricista, llanterner, obrer, pintor).
- Comptable.
- Conductor.

## GRUP D

- Animador.
- Auxiliar de clínica.
- Auxiliar sanitari.
- Dependent de farmàcia.
- Conserge.
- Costurera.
- Cambrer Planta (els que actualment realitzen funcions d'atenció directa al resident tindran la categoria de Gerocultor).

## GRUP E

- Ascensorista.
- Neteja.
- Marmitó.
- Fregador
- Mosso de servicis diversos.
- Telefonista.
- Porter, vigilant.

## ANNEX III

## Definició de categories

## Àrea assistencial

## Subdirector

Actuarà sota la dependència directa del director del centre. Assumirà en absència del director les següents funcions:

- Coordinació dels equips de treball.
- Serà el responsable del bon funcionament del centre.
- Realitzarà i/o supervisarà els torns i plantilles de personal.
- Vetlarà pel benestar dels usuaris del centre.
- Coordinarà i gestionarà les compres de subministraments.
- Prendrà les decisions administratives necessàries.
- En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguin demanades i que tinguin relació amb la direcció del centre.

Metge = metges especialistes (geriatres, rehabilitadors, etc.)

Fer el reconeixement mèdic a cada nou usuari i omplir la corresponent història mèdica, i certificats professionals, en què comptaran les indicacions del tipus de vida més acord, la rehabilitació necessària i el tractament que cal seguir, si fa falta.

Atendre les necessitats assistencials dels usuaris. Fer els exàmens mèdics, diagnòstics, prescriure els tractaments més acords en cada cas per a portar a terme les teràpies preventives, assistencials i de rehabilitació dels diagnòstics clínics i funcionals dels residents del centre.

Dirigir el programa de mobilització i rehabilitació dels usuaris, fixant en equip els programes que cal desenvolupar de forma indi-

- Biólogo.
- Auditor.
- Odontólogo.
- Psicólogo.
- Sociólogo.

## GRUPO B

- Jefe de sección.
- Jefe de compras.
- Jefe de taller. • ATS/DUE
- Dietista.

## GRUPO C

- Jefe de almacén, economato, lavadero, ropero, plancha.
- Jefe de bar, restaurante.
- Grabador de datos. • Oficial oficis diversos (electricista, fontanero, albañil, pintor).
- Contable.
- Conductor.

## GRUPO D

- Animador.
- Auxiliar de clínica.
- Auxiliar sanitario.
- Mancebo de farmacia.
- Conserje.
- Costurera.
- Camarero Planta (Los que actualmente realicen funciones de atención directa al residente tendrán la categoría de Gerocultor).

## GRUPO E

- Ascensorista.
- Limpieza.
- Pinche.
- Fregador.
- Mozo de servicios diversos.
- Telefonista.
- Portero, vigilante.

## ANEXO III

## Definición de categorías

## Área asistencial

## Subdirector

Actuará bajo la dependencia directa del director del centro. Asumirá en ausencia del director las siguientes funciones:

- Coordinación de los equipos de trabajo.
- Será el responsable del buen funcionamiento del centro.
- Realizará y/o supervisaré los turnos y plantillas de personal.
- Velará por el bienestar de los usuarios del centro.
- Coordinará y gestionará las compras de suministros.
- Tomará las decisiones administrativas necesarias.
- En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con la Dirección del centro.

Médico = Médicos especialistas(geriatras, rehabilitadores, etc.)

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

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

Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de los usuarios, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma

vidual i en grup. Fer el seguiment i avaluar els programes conjuntament amb l'equip format per totes les persones que intervenen.

Assistir el personal destinat al centre en els casos de necessitat i urgència.

Com a màxim responsable del seu departament mèdic, en el cas que el centre no puga tractar degudament als usuaris, derivar-los a un centre hospitalari o de salut.

Participar en la comissió de supervisió i seguiment de l'usuari quant a les necessitats assistencials i de vida diària dels residents i dels usuaris del centre de dia, la qual cosa farà en col·laboració amb el director, l'assistent social, el psicòleg i altres professionals, d'acord amb la situació física dels usuaris, els objectius a aconseguir i les característiques del centre.

Programar i supervisar els menús i dietes alimentàries dels residents o usuaris.

Supervisar el treball del personal.

Supervisar l'estat sanitari de les dependències del centre.

En general, totes aquelles activitats no especificades que se li demanen d'acord amb la seua titulació i professió.

Altres titulats superiors

Totes aquelles activitats que se li demanen d'acord amb la seua titulació i professió.

ATS/DUI

Vigilar i atendre els residents, les seues necessitats generals, humanes i sanitàries, especialment en el moment en què estos necessiten els seus servicis.

Preparar i administrar els medicaments segons les prescripcions facultatives, específicament els tractaments.

Prendre la pressió sanguínia, el pols i la temperatura.

Col·laborar amb els metges preparant el material i medicaments que hagen de ser utilitzats.

Ordenar les històries clíniques, anotar les dades relacionades amb la pròpia funció que haja de figurar.

Atendre el resident en llit per malaltia, efectuar els canvis de postures prescrits, controlar el servici de menjades als malalts i subministrar directament a aquells pacients l'alimentació dels quals requerisca instrumentalització (sonda nasogàstrica, sonda gàstrica, etc.).

Controlar la higiene personal dels residents i també els medicaments i aliments que estos tinguen en les habitacions.

Atendre les necessitats sanitàries que tinga el personal que treballa en el centre i siguen de la seua competència.

Col·laborar amb els fisioterapeutes en les activitats, el nivell de qualificació de les quals siga compatible amb la seua titulació d'ATS/DUI quan les seues funcions específiques ho permeten.

Realitzar les comandes de farmàcia, analítica i radiologia en aquells centres on no hi haja especialista.

Vigilar i atendre l'execució de les activitats de tipus físic rebudes pel metge, observant les incidències que puguen presentar-se durant la seua realització.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades i que tinguen relació amb l'anterior.

Si se li requerix per la direcció, acompanyarà el resident quan haja de ser traslladat a centres sanitaris.

Assistent/a social

Planificar i organitzar el treball social del centre per mitjà d'una adequada programació d'objectius i racionalització de treball. Col·laborar i realitzar aquells estudis encaminats a investigar els aspectes socials relatius als residents.

Executar les activitats administratives i realitzar els informes socials dels residents i els que li siguen encomanats per la direcció del centre, facilitar informació sobre els recursos propis, aliens i efectuar la valoració de la seua situació personal, familiar i social.

Realitzar els tractaments socials per mitjà del servici social de cada cas i de grup a tots els residents.

Fomentar la integració i participació dels residents en la vida del centre i del seu entorn.

individual y en grupo. Hacer el seguimiento y evaluar los programas conjuntamente con el equipo formado por todas las personas que intervienen.

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

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

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

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

Supervisar el trabajo del personal.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

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

Otros titulados superiores

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

ATS/DUE

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

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

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

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

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

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

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

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

Colaborar con los fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sea compatible 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 medico, 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.

Si se le requiere por la Dirección, acompañará al residente cuando deba ser trasladado a centros sanitarios.

Asistente/a social

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

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

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

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

Coordinar els grups de treball i activitats, d'animació sociocultural.

Participar en la comissió tècnica.

Realitzar les gestions necessàries per a la resolució de problemes socials que afecten els residents, principalment amb les entitats i les institucions locals.

Participar amb l'equip multiprofessional o departament mèdic en l'elaboració de les orientacions o de l'atenció que necessiten els residents.

Participar en l'assignació i canvi d'habitacions i taules del menjador amb el departament d'infermeria i la direcció.

Visitar els residents malalts.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguin demanades i que tinguen relació amb l'anterior.

Fisioterapeuta

Realitzar els tractaments i tècnica rehabilitadores que es prescriuen.

Participar, quan se li demane, en l'equip multiprofessional del centre per a la realització de proves o valoracions relacionades amb la seua especialitat professional.

Fer el seguiment i l'avaluació de l'aplicació de tractament que es realitze.

Conèixer, avaluar i informar, i canviar si és el cas, l'aplicació de tractament de la seua especialitat, quan es donen, per mitjà de la utilització de recursos aliens.

Conèixer els recursos propis de la seua especialitat en l'àmbit territorial

Participar en juntes i sessions de treballs que es convoquen en el centre.

Col·laborar en les matèries de la seua competència en els programes que es realitzen de formació i informació a les famílies dels afectats i institucions.

Assessorar els professionals que ho necessiten sobre pautes de mobilitzacions i tractaments en què tinguen incidència les tècniques fisioterapèutiques.

Assistir a les sessions que es fan en els centres per a la revisió, el seguiment i l'avaluació de tractaments.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguin demanades i que tinguen relació amb l'anterior.

Terapeuta ocupacional

Participar en el pla general d'activitats del centre.

Realitzar activitats auxiliars de psicomotricitat, llenguatge, dinàmica i rehabilitació personal i social als residents.

Col·laborar en el seguiment o l'avaluació del procés recuperador o assistencial dels residents del centre.

Participar en les àrees d'oci i temps lliure de l'usuari del centre.

Col·laborar en les matèries de la seua competència en els programes que es realitzen de formació i informació a les famílies dels usuaris i a les institucions.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguin demanades i que tinguen relació amb l'anterior.

TASOC (tècnic d'animació sociocultural)

Tècnics en activitats socioculturals que han de realitzar la seua activitat en el "sector servicis", en el subsistema d'organització de l'oci i/o en àmbit educatiu, intervenint de forma qualificada en activitats culturals, socials, educatives i recreatives.

Funcions:

1. Conèixer, proposar i fer operatius els processos d'intervenció cultural en les seues vessants de gestió i educativa.

2. Establir relacions entre els àmbits cultural i educatiu amb els processos socials i econòmics.

3. Accedir a les fonts d'informació i procediments per a obtenir recursos necessaris i posar en marxa processos culturals.

4. Coordinació amb professionals de diversa qualificació a l'hora de dissenyar i implementar estratègies d'intervenció cultural.

5. Execució i pressupostació de projectes i programes diversos, així com realització dels informes i avaluacions pertinents.

Coordinar los grupos de trabajo y actividades, de animación socio-cultural.

Participar en la comisión técnica.

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

Participar con el equipo multiprofessional o departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesitan los residentes.

Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el Departamento de Enfermería y la Dirección.

Visitar a los residentes enfermos.

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

Fisioterapeuta

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadoras que se prescriban.

Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofessional 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 se realice.

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

Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial

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

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

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

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

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

Terapeuta ocupacional

Participar en el plan general de actividades del centro.

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

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

Participar en las áreas de ocio y tiempo libre del usuario del centro.

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

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

TASOC (Técnico de Animación socio-cultural)

Técnicos en actividades socio-culturales que han de realizar su actividad en el "sector servicis", en el subsistema de organización del ocio y/o en ámbito educativo, interviniendo de forma cualificada en actividades culturales, sociales, educativas y recreativas.

Funciones:

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

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

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

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

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



# DIARI OFICIAL

## DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Any XXVI

Dijous, 31 de juliol de 2003 / Jueves, 31 de julio de 2003

Núm. 4.556

### III. CONVENIS I ACTES

#### b) CONVENIS COL·LECTIUS

##### Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

(continuació)

6. Realització de projectes i programes específics.
7. Fomentar el desenvolupament integral dels usuaris per mitjà de l'acció ludicoeducativa.
8. Desenvolupar i executar les diverses tècniques d'animació, individuals i/o grupals, que impliquen als usuaris en l'ocupació del seu temps lliure, i promoure així la seua integració i desenvolupament personal i grupal.
9. Motivar els residents sobre la importància de la seua participació per a aconseguir la seua integració i relació positiva amb l'entorn.
10. Responsabilitat davant de qualsevol incidència que sorgisca, en qualsevol tipus de labor pròpia o dels animadors socioculturals.
11. Reunions periòdiques amb la resta de l'equip, així com amb els responsables dels diferents centres on es realitze la labor d'animació sociocultural.
12. Coordinació del voluntariat i alumnes en pràctiques d'animació sociocultural.
13. Docència, xarrades i ponències que guarden relació amb esta categoria professional.
14. Participar en el pla general d'activitats i pressupostos dels diferents centres.
15. Coordinar els grups de treball, activitats i pressupostos d'animació sociocultural.
16. Comunicar al seu immediat superior les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de les seues funcions.
17. En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment i que tinguen relació amb l'anterior.

##### Gerocultor/auxiliar de residència

És el personal que, sota la dependència del director del centre o persona que determine, té com a funció la d'assistir l'usuari de la residència en la realització de les activitats de la vida diària que no puga realitzar ell sol, a causa de la seua incapacitat, i efectuar aquells treballs encaminats a la seua atenció personal i del seu entorn.

Entre altres s'indica:

- a) Higiene personal de l'usuari.
- b) Segons el pla funcional de les residències, haurà d'efectuar la neteja i manteniment dels utensilis del resident, fer els llits, arregar la roba i portar-la a bugaderia i col·laborar en el manteniment de les habitacions.
- c) Donar de menjar a aquells usuaris que no pugen fer-ho per si mateixos. En este sentit, s'ocuparà també de la recepció i distribució de les menjades als usuaris.
- d) Realitzar els canvis de postura i aquells servicis auxiliars que d'acord amb la seua preparació tècnica li siguen encomanats.

SEGON FASCICLE DE DOS

### III. CONVENIOS Y ACTOS

#### b) CONVENIOS COLECTIVOS

##### Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

(continuación)

6. Realización de proyectos y programas específicos.
7. Fomentar el desarrollo integral de los usuarios mediante la acción lúdico-educativa.
8. 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 personal y grupal.
9. Motivar a los residentes sobre la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.
10. Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de los Animadores socio-culturales.
11. Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación socio-cultural.
12. Coordinación del voluntariado y alumnos en prácticas de animación socio-cultural.
13. Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.
14. Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.
15. Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación socio-cultural.
16. Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.
17. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

##### Gerocultor/Auxiliar de residencia

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

Entre otros se indica:

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

SEGUNDO FASCICULO DE DOS

e) Comunicar les incidències que es produïsquen sobre la salut dels usuaris.

f) Netejar i preparar el mobiliari, els materials i els aparells de la farmaciola.

g) Acompanyar l'usuari en les eixides, passeigs, gestions, excursions, jocs i temps lliure en general. Col·laborar amb l'equip de professionals per mitjà de la realització de tasques elementals que complementen els servicis especialitzats d'aquells, per a propiciar l'autonomia personal del resident i la seua inversió en la vida social.

h) En totes les relacions o activitats amb el resident, procurar complementar el treball assistencial, educatiu i formatiu que reben dels professionals respectius.

i) Actuar en coordinació i sota la responsabilitat dels professionals dels quals depenguen directament.

j) Guardar absolut silenci sobre els processos patològics que sofrisquen els residents, així com assumptes referents a la seua intimitat.

k) En general, totes aquelles activitats que no s'han especificat abans i li siguen encomanades, que estiguen incloses en l'exercici de la seua professió i preparació tècnica, i que tinguen relació amb les assenyalades anteriorment.

Es denominarà auxiliar de residència al personal que realitze les funcions anteriors i es trobe en un d'estos dos supòsits:

1. Disposar de titulació d'auxiliar de geriatria.
2. Haver realitzat les dites funcions almenys durant un any.

#### Àrea administrativa

##### Oficial administratiu/iva

Es el personal que actua a les ordres dels òrgans directius del centre i té al seu càrrec un servici determinat dins del qual, amb iniciativa i responsabilitat, amb un altre personal o sense a les seues ordres, realitza treballs que exigisquen càlculs, estudis, preparació i condicions adequades, com ara càlculs d'estadística, transcripcions de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlculs de nòmines de salaris, sous i operacions anàlogues, de forma manual o mecanitzada.

Es consideren inclosos en esta categoria els caixers de cobraments i pagaments sense firma, que perceben plus de menyscapte de diners.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades i que tinguen relació amb l'anterior.

##### Auxiliar administratiu/iva

Es el personal que, amb iniciativa i responsabilitat restringida i subordinada als òrgans directius del centre, realitza funcions de: mecanografia, arxiu i altres activitats de tècniques administratives.

En general, totes aquelles activitats no especificades anteriorment que li siguen demanades i que tinguen relació amb l'anterior.

#### Àrea de manteniment

##### Oficial de manteniment

Es el responsable directe de l'explotació i manteniment de totes les instal·lacions del centre, programa el treball a realitzar, el realitza directament i ordena la seua execució als auxiliars i ajudants de servicis tècnics.

Controlar les visites i el treball realitzat per les firmes contractades per al manteniment d'aquelles instal·lacions on estiga establert.

Realitzar les operacions reglamentàries definides en els reglaments de les instal·lacions o en les instruccions tècniques que les despleguen, i que els valors corresponents dels diferents paràmetres es mantinguen dins dels límits exigits a estos.

Elaborar plans de manteniment d'aquells oficis que específicament no es definixen legalment.

Guardar i custodiar els llibres de manteniment, manual d'instruccions, llibre de visites establits en la legislació vigent o els que

e) Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los usuarios.

f) Limpia y prepara el mobiliario, materiales y aparatos del botiquín.

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

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

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

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

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

Se denominará auxiliar de residencia al personal que realice las funciones anteriores y se encuentre en uno de estos dos supuestos:

1. Disponga de titulación de Auxiliar de Geriatria.
2. Haya realizado dichas funciones al menos durante un año.

#### Àrea administrativa

##### Oficial administrativo/a

Es el personal que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otro personal a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nominas 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.

##### Auxiliar administrativo/a

Es el personal 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.

#### Àrea de mantenimiento

##### Oficial de mantenimiento

Es el responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro, programa el trabajo a realizar, lo 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 este establecido.

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

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

Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecidos en la legislación vigente

en un futur puguen establir-se. Anotar les operacions que es realitzen en les instal·lacions i revisar les que execute personal de firmes aliens al centre.

Atendre les sales de màquines, les instal·lacions, els quadres elèctrics, transformadors, taller i aquells materials que no li siguen propis.

Controlar el muntatge, funcionament i desmuntatge d'estrades, escenaris, seients, projector de cine, altaveus, etc. que siguen necessaris per al normal desenvolupament d'activitats del centre.

Realitzar totes les funcions que tinguen assenyalades els oficials dels servicis tècnics, i com a encarregat d'este departament, responsabilitzar-se directament dels treballs efectuats i de la seua distribució, de la realització i compliment de les ordres que li done l'empresa, de rebre els comunicats d'avaries dels respectius caps de secció.

Tindre en compte que el personal al seu càrrec complisca amb regularitat la seua activitat professional i comunicar a la direcció les faltes que veja.

En l'exercici del seu càrrec, donar les màximes facilitats per a l'obtenció d'una perfecta formació professional.

#### Conductor

Conduir els vehicles automòbils i executar com a mecànics conductors, tota classe de reparacions que no requerisquen elements de taller.

#### Jardiner

Arreglar, conservar i mantindre els jardins i horts de la institució, netejar la urbanització i fer la vigilància d'exterior durant el dia.

#### Auxiliar de manteniment

És el personal que realitza, directament o amb l'ajuda dels ajudants, les operacions d'explotació i manteniment del centre, les seues instal·lacions i exteriors, fa el muntatge, l'ajust i la posada al punt de tota classe d'instal·lacions de mesura, regulació i control simple o automàtic de temperatura, previsions de cabals, de poder calorífic, de nivells analitzadors d'aigua i semblants, etc.

Neteja les sales de màquines, instal·lacions, quadres electrònics, transformadors, taller, etc.

Fa el muntatge de tarimes, estrades, escenaris, seients, fa la posada en funcionament d'altaveus, equips de música, projecció, etc. per al normal desenvolupament de les activitats en el centre.

Realitza les menudes operacions en els dispositius de les instal·lacions mencionades i en els aparells portàtils considerats com a utilatge.

Realitza els treballs de paleta, planxisteria, pintura, fusteria, etc. que són necessaris per al manteniment de les instal·lacions de l'edifici.

Realitza les comprovacions periòdiques en les màquines o instal·lacions marcades en els reglaments i instruccions tècniques d'estos, fa que els valors definitius en aquells es troben dins dels límits permesos.

Ompli amb la seua lletra els comunicats de treball i les fitxes de revisió o verificació de cada instrument reparat per a la correcta marxa del servici.

Podrà realitzar funcions recollides en les categories de conductor i jardiner, en este cas percebrà un complement de 371,40 euros anuals (30,95 euros per 12 pagues). Les funcions de jardineria i conducció no podran superar en cap cas el 40% de la jornada de treball.

#### Ajudant d'oficis diversos

És el personal les funcions del qual són, sense una especialització concreta, la polivalència de les tasques elementals pròpies del seu nivell,

#### Àrea d'hostaleria

##### Cuiner/a

Com a responsable del departament, s'ocuparà de l'organització, distribució i coordinació de tot el personal adscrit a la cuina

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 las salas de maquinas, 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.

#### Conductor

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

#### Jardinero

Arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines y huertos de la institución, limpieza de la urbanización y vigilancia de exteriores durante el día.

#### Auxiliar de mantenimiento

Es el personal 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, previsions de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc.

Limpia las salas de maquinas, instalaciones, cuadros electrónicos, transformadores, taller, etc.

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

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

Realiza los trabajos de paleta, planchistería, pintura, carpintería, etc. que son necesarios para el mantenimiento de las instalaciones del edificio.

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

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

Podrá realizar funciones contempladas en las categorías de conductor y jardinero, en este caso percibirá un complemento de 371,40 € anuales (30,95 € por 12 pagas). Las funciones de jardinería y conducción no podrán superar en ningún caso el 40% de la jornada de trabajo.

#### Ayudante de oficios varios

Es el personal cuyas funciones son, sin una especialización concreta, la polivalencia de las tareas elementales propias de su nivel,

#### Área de hostelería

##### Cocinero/a

Como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la

així com de l'elaboració i condimentació de les menges, amb subjecció al menú i règims alimentaris que proposarà per a la seua aprovació a la direcció del centre i supervisió del departament mèdic.

Supervisar els servicis ordinaris, especials i extraordinaris que diàriament es comuniquen.

Disponer, entre el personal de cuina, el muntatge dels carros amb els menús elaborats.

Vigilar el rebost cada dia, mirant de subministrar els articles d'este al magatzem, vigilat el seu estat, que s'encarregarà de traure, a mesura que es necessite per a la seua confecció dels diferents servicis que s'han de realitzar.

Recomptar les existències amb els administradors de les residències, comunicar a la direcció les faltes que veja i tindre en compte que el personal al seu càrrec complisca amb la seua activitat professional, vigilar també la seua higiene i uniformitat.

Realitzar totes aquelles funcions que sense especificar, estiguen d'acord amb el seu lloc de treball i qualificació professional.

Supervisar el manteniment, en perfectes condicions de neteja i funcionament de la maquinària i utensilis propis del departament com ara: safates, forns, fregidora, extractors, filtres, talladores, olles, etc.

#### Marmitó/fregadora

Sota les ordres del cuiner/a realitzaran la preparació dels queviures per al seu condiment, l'encesa i el manteniment del forn i de les llars, així com muntar i desmuntar els carros de menjades i netejar-los.

La neteja de les eines de cuina i menjador, realitzar les tasques pròpies de menjador-office, muntar i desmuntar les taules dels menjadors, netejar-les, netejar la vaixela de planta, i totes les funcions relacionades amb les dites tasques, posant un atenció especial en l'ús dels materials encomanats.

#### Àrea de servicis generals

##### Governanta

Organitzar, distribuir i coordinar els servicis de menjador o office, bugaderia, llenceria i neteja.

Supervisar l'activitat del personal al seu càrrec, distribuir les activitats i els torns de les persones que té assignades i vigilar també el bon ús i economia dels materials, utilatge, ferramentes i maquinària al seu càrrec, procedir-ne al recompte i inventari.

En coordinació amb el departament de cuina, es responsabilitzarà de la bona marxa del servici de menjador, distribució de menjades, control de règims, servicis especials, muntatge, neteja i retirada del servici.

Tindre coneixement del nombre de servicis diaris realitzats en el departament.

En coordinació amb el personal d'infermeria i comptant amb el personal que té adscrit, portar el control del bon estat dels aliments que els residents tinguen en les habitacions.

En els centres, les menjades dels quals es realitzen per mitjà de concert amb tercers, col·laborar en la confecció de menús i supervisar les condicions sanitàries de les dependències i aliments servits.

Vigilarà el compliment de la labor professional del personal al seu càrrec així com de la seua higiene i uniformitat.

Supervisar, quan hi haja contracte de neteja, el bon funcionament dels servicis contractats.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles la normal activitat del centre ho requereix, col·laborar en les activitats pròpies del personal a les seues ordres.

##### Porter/a-recepcionista

És el personal les funcions del qual consistixen en la recollida i el lliurament de correspondència, orientació al públic, atenció de centraletes telefòniques ocasionalment, vigilància dels punts d'accés i tasques de porteria.

Col·labora excepcionalment amb el personal en aquelles tasques que, pel seu excés de pes no puga realitzar este personal només.

cocina así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.

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

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

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

Recontar las existencias con los administradores de 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 uniformidad.

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

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

#### Pinche de cocina/Marmitona/Fregadora

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

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

#### Àrea de servicis generals

##### Gobernanta

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

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

En coordinació amb el departament de cuina, se responsabilitzarà de la bona marxa del servici de comedor, distribució de comidas, control de règimes, servicis especials, muntatge, neteja i retirada del servici.

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

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

En los centros, cuyas comidas se realicen mediante concierto con terceros, colaborar en la confección de menús y 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.

##### Portero/a-recepcionista

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

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

Ompli els comunicats d'entrada i eixida dels residents quan estes es produïsquen per permisos o vacances.

Arxivarà les peticions d'eixida o retard en l'arribada dels residents segons es recull, en el reglament de règim interior de la residència.

Ajuda a aquells residents que ho necessiten en el trasllat d'equipatge fins a i des de les habitacions exercint un obligat i discret control dels paquets que porten al centre les persones que tinguen accés. També el control d'entrades i eixides del personal.

Manté el règim establert per la direcció per a l'accés de residents i visitants a les diferents dependències de la institució.

Es fa càrrec dels comunicats d'avaries i els trasllada al servei de manteniment.

Té al seu càrrec el trasllat dels residents tant dins de la institució com en els servicis d'ambulàncies, autobusos, etc.

#### Netejadora

Realitza el seu treball a les ordres immediates de la governanta o de la direcció.

Haurà de realitzar les següents funcions:

Realitzar les tasques pròpies de la neteja de les habitacions i zones comunes (llits, canvis de roba, finestres i balcons, mobiliari, etc.) procurant ocasionar tan poques molèsties com puga als residents.

Comunicar al seu cap immediat les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de la seua tasca (avaries, deterioraments, desordre manifest, aliments en males condicions, etc.).

#### Bugadera/planxadora

Realitza el seu treball a les ordres immediates de la governanta o de la direcció.

Haurà de realitzar les següents funcions:

Realitzar les funcions pròpies de llavar i planxar, ús i atenció de la maquinària, tindre atenció de la roba dels residents i del centre, i donar la millor utilització als materials.

Comunicar al seu cap immediat les incidències o anomalies observades en el desenvolupament de la seua tasca (avaries, deterioraments, desordre manifest, etc.).

#### ANNEX IV

##### BAREM

Per cada any en l'empresa	1.2 punts.
Per cada any transcorregut com correllocs i corretorns	1.2 punts.
Per cada any transcorregut com correllocs	0.8 punts.
Per cada any transcorregut com corretorns	1 punt.
Títols i diplomes amb què se sol·licita.	
A) Cada curs de 40 hores lectives	1 punt.
B) Cada curs de més de 40 hores lectives	3 punts.
C) FP1	6 punts.
D) FP1 i un any d'antiguitat	8 punts.

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

Archivará las peticiones de salida o retraso en la llegada de los residentes según se contempla, en el Reglamento de Régimen Interior de la Residencia.

Ayuda a aquellos residentes que lo necesiten en el traslado 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. Igualmente el control de entradas y salidas del personal.

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

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

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

#### Limpiadora

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

Habrà de realizar las siguientes funciones:

Realizar las tareas propias de la limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, ventanales y balcones, mobiliario, etc.) procurando ocasionar tan pocas molestias como pueda a los residentes.

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

#### Lavandera/Planchadora

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

Habrà de realizar las siguientes funciones:

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

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

#### 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 con el 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	6 puntos.
D) FP1 y un año de antigüedad	8 puntos.