

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

5231 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Gestión Social Ceutí S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0199/2026; denominado Gestión Social Ceutí, S.L.; código de convenio n.º 30104422012026; ámbito Empresa; suscrito con fecha 16/02/2026 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 20 de octubre de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio Residencia Gestión Social de Ceutí.**Capítulo I.- Ámbito de aplicación****Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Residencia Municipal de Ceutí (Gestión Social Ceutí SL), en adelante la Empresa, y sus trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Queda comprendido en el ámbito del presente Convenio el personal que presta sus servicios en la Residencia Municipal de Ceutí (Gestión Social Ceutí S.L), definidos en el artículo 1.

Artículo 3.- Vigencia y duración

El presente convenio colectivo entrará en vigor con su aprobación teniendo una vigencia de cuatro años. Sin embargo, la jornada de trabajo anual regulada en el artículo 29 será aplicable a partir del 1 de enero de 2026.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

Se acuerda que el convenio quedará denunciado automáticamente con fecha 31 de diciembre de 2029. A partir de ese momento ambas partes se comprometen a constituir con la mayor celeridad la Comisión Negociadora, a los efectos de poder llegar a un acuerdo para la firma en la fecha más próxima posible a la de finalización de vigencia.

Denunciado el convenio, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso. Hasta que se llegue a ese acuerdo expreso se incrementarán anualmente, en el mes de enero, los conceptos retributivos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (IPC) real del año anterior.

Artículo 5.- Comisión Negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes del Consejo de Administración de Gestión Social de Ceutí, formados por presidenta y los consejeros y de otra, la representación legal de los trabajadores, constituida por los Delegados de Personal / Comité de Empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

La distribución de las personas que compongan la comisión estará en función de la representatividad de las organizaciones.

Antes del 31 de diciembre de 2029 se procederá a constituir la comisión negociadora; ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio.

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

Artículo 7.- Garantía salarial "ad personam".

Al personal que con anterioridad al momento en que le resulte de aplicación este convenio viniera percibiendo y/o disfrutando retribuciones superiores y más beneficiosas se le respetarán las mismas.

A este personal se le aplicará la tabla de retribuciones de este convenio, y adicionalmente las retribuciones que, en cómputo anual, sean superiores a las determinadas en el mismo. Éstas se reflejarán en nómina como complemento personal de garantía.

Este complemento será de carácter no absorbible, ni compensable ni revalorizable.

Este complemento personal se determinará en una sola ocasión para cada trabajador y se mantendrá en los mismos términos durante toda la vigencia de su relación laboral.

Artículo 8.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria, de 3 miembros por cada una de las partes, compuesta por los firmantes del Convenio Colectivo. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán variar por cada una de las partes en función de los temas a tratar.

Artículo 9.- Competencias de la Comisión Paritaria.**A.- Competencias Generales:**

- Interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.
- En Formación ejerce las competencias y funciones que tiene asignadas en el capítulo sobre Formación.

B.- Competencias Específicas:

- Adaptación o modificación del convenio durante su vigencia. En todo caso, para llevar a cabo modificaciones del convenio de carácter normativo, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, constituyéndose de este modo en Comisión Negociadora, en los términos previstos por los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.
- Ambas partes convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, que deberán resolverse en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Salvo en los casos de inaplicación de condiciones previstas en este Convenio, en las cuales el plazo para resolver será de siete días. En caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.
- No obstante, lo anterior, ante el desacuerdo en la comisión paritaria se acudirá al procedimiento de mediación o arbitraje para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación en interpretación del convenio. El acuerdo logrado a través de la mediación o el arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, la sumisión a arbitraje tendrá carácter voluntario para las partes.

Artículo 10. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1.- La Comisión Paritaria designará, entre sus vocales, una presidencia y una secretaría, cuyas funciones serán las siguientes:

Presidencia:

- La representación formal de la Comisión Paritaria.
- Firmar las actas y certificaciones de los acuerdos que se adopten por la Comisión junto la Secretaría.
- Redactar las órdenes del día, junto con la Secretaría.
- Cualquiera otra relacionada con su condición de Presidencia y aquellas que le sean atribuidas por la Comisión Paritaria mediante el correspondiente acuerdo.

Secretaría:

- Convocar las reuniones de la Comisión Paritaria.
- Custodiar la documentación de la Comisión, así como los expedientes tramitados o que se encuentren en tramitación.
- Expedir los certificados que le sean solicitados, con el VºBº de la Presidencia.
- Cualquiera otra relacionada con su condición de Secretaría y aquellas que le sean atribuidas por la Comisión Paritaria mediante el correspondiente acuerdo.

Vocalía

- Asistir a las reuniones.
- Ejercer su derecho al voto en los acuerdos que se sometan a la Comisión cuando así resulte necesario.
- Formular propuestas y emitir cuantas opiniones estimen necesarias.
- Participar en los debates de la Comisión.

2.- El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.

3.- Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

4.- Las diferentes solicitudes enviadas a la Secretaría de la comisión paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a todas las personas que formen parte de la misma.

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

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

7.- Las actas de la comisión paritaria se realizarán y aprobarán el mismo día de la reunión, siendo firmadas por un miembro de cada una de las organizaciones que forman parte de la comisión así como por la Presidencia y la Secretaría.

Artículo 11.- Adhesión al Acuerdo Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extra Judicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de Aplicación, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 21, de 27 de enero 2021.

Artículo 12.- Protocolo de actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos

La empresa, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, establecerá protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes naturales, fenómenos meteorológicos adversos y otras situaciones de emergencia.

Dichos protocolos incluirán, entre otras medidas:

- Sistemas de información y comunicación al personal.
- Medidas de protección de la salud de las personas trabajadoras.
- Organización del trabajo en situaciones de emergencia.
- Procedimientos de evacuación y actuación.

Estos protocolos serán negociados con la representación legal de los trabajadores.

Capítulo II.- Empleo**Artículo 13.- Empleo.**

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la empresa como al personal, que elimine desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, que contribuya a la competitividad de la empresa, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a las personas sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida y a tiempo completo.

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

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

Estabilidad en el empleo:

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que la empresa tendrá al menos un 80% de personal con contrato indefinido durante toda la vigencia de este convenio.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán del 20%. Quedan exceptuados de este cómputo los contratos de interinidad.

Para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, la empresa transformará los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal.

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

Contrato por circunstancias de la producción: A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses.

A la finalización del contrato por expiración del plazo acordado, haya alcanzado o no la duración máxima prevista en este artículo, el trabajador tendrá derecho a percibir la compensación económica establecida en cada momento por la legislación vigente o, a elección de la empresa, transformar dicho contrato en indefinido.

Contrato formativo. 1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación

en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las

actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información

relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Contrato a tiempo parcial. El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo a la semana, al mes o al año y su distribución, así como el porcentaje que supone sobre la jornada semanal/mensual/anual de referencia.

La realización de las horas complementarias se sujetará, en todo caso, a lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán al importe de las extraordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social

Con el ánimo de fomentar el empleo de calidad en la Empresa, ambas partes acuerdan que, no se realizarán contrataciones a tiempo parcial por tiempo inferior a 20 horas semanales, salvo por necesidades del servicio debidamente motivadas.

El personal con contrato de trabajo a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias salvo lo contemplado en artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Así mismo se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador o trabajadora que concierte con su empresa en las condiciones

establecidas en el apartado 6 del artículo 12.1 del estatuto de los trabajadores una reducción de su jornada de trabajo.

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

Artículo 14.- Plantillas.

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y el 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la representación unitaria y sindical tendrá acceso anual a los datos agregados de la plantilla de personal, con la especificación del número total de personas que comprende cada uno de los grupos profesionales, la antigüedad, el turno y la jornada, diferenciados por centros de trabajo y sexo.

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

Artículo 15.- Período de prueba.

La duración del período de prueba será de: GRUPO A.- Seis meses

GRUPO B.- Cuarenta y cinco días

GRUPO C.- Treinta días

GRUPO D.- Quince días.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración, siempre con respeto a los períodos máximos de prueba establecidos con anterioridad.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo recogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar al trabajador o trabajadora durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

Superado el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose este periodo como servicios prestados a efectos de antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 16.- Cese voluntario.

El personal que se proponga cesar en el servicio de la Empresa deberá comunicarlo a la misma con 15 días de antelación, mediante escrito por duplicado, uno de cuyos ejemplares le será devuelto con el «enterado». En caso de titulados/as superiores o titulados medios o personal perteneciente al grupo de directivos/as el preaviso será de un mes. El incumplimiento del preaviso se penalizará con la deducción del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos de la liquidación que por gratificaciones extraordinarias pudieran corresponderle o por cualquier otro concepto retributivo, si el importe la liquidación por gratificaciones fuera insuficiente para cubrir el importe del salario de los días de preaviso incumplidos.

Artículo 17.- Liquidación por cese.

Cuando el trabajador o la trabajadora cese en el trabajo a voluntad propia, por finalización del contrato o por cualquier otra circunstancia, se hará el pago de la liquidación de haberes que tenga devengados por todos los conceptos: salarios, vacaciones, parte proporcional de pagas extraordinarias, etc.

Artículo 18.- Movilidad funcional.

Queda prohibido destinar al personal a realizar funciones o a ocupar un grupo profesional inferior, salvo por circunstancias justificadas y por el tiempo mínimo indispensable. De la movilidad prevista en este apartado se dará comunicación a la representación unitaria y sindical.

Cuando se destine al personal a la realización de tareas correspondientes a un grupo profesional superior, percibirá las retribuciones de este grupo profesional durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior grupo profesional, salvo que se ostente dicha titulación.

Cuando las realice durante un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el grupo profesional requiera.

Capítulo III. Clasificación Profesional**Artículo 19.- Clasificación Profesional.****1. Criterios generales.**

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

Grupo A: Gerente/a, Administrador/a y titulado/a superior.

Grupo B: Titulado/a medio y Gobernante/a

Grupo C: Personal Técnico y personal auxiliar

Grupo D: Personal subalterno y personal no cualificado

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas.

2 .- Grupos Profesionales.

Se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo A

Director/a médico

Director/a administrativo

Médicos especialistas

Subdirector/a médico

Subdirector/a administrativo

Farmacéutico/a

Abogado/a

Economista
Arquitecto/a
Biólogo/a
Auditor/a
Odontólogo/a
Psicólogo/a
Sociólogo/a
Grupo B
Jefe/a de sección
Jefe/a de compras
Jefe/a de taller
Jefe/a de almacén, economato, lavandero, ropero, plancha Jefe/a de bar,
restaurante
Enfermería
Fisioterapeuta
Terapeuta Ocupacional
Trabajador Social
Dietista
Responsable coordinación
Jefe/a de administración
Jefe/a de mantenimiento
Coordinador/a central
Grupo C
Grabador/a de datos
Oficial oficios diversos (electricista, fontanero, albañil, pintor.)
Contable
Conductor/a de ambulancia
Conductor/a
Animador/a
Auxiliar de enfermería
Auxiliar de sanatorio
Ayudante coordinación
Auxiliar instalador/a
Conserje
Portero/a, vigilante/a
Grupo D
Mozo/a de servicios diversos
Funciones por Grupos:

Grupo A:

Profesional Médico.- Profesional Médico Especialista (Geriatra, Rehabilitador, etc.):

Realizar el reconocimiento médico a las nuevas personas usuarias y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.

Atender las necesidades asistenciales de las personas usuarias. 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 las personas usuarias. Informar a los familiares sobre el estado de salud del usuario.

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

Asistir al personal destinado en el centro en los casos de necesidad y de urgencia. Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a las personas usuarias, derivarles a un centro hospitalario o de salud.

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

Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de las personas usuarias. Supervisar el trabajo del personal sanitario.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

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

Otros/as titulado/as superior:

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

Grupo B:**Enfermera/o:**

Vigilar y atender a las personas usuarias, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten de sus servicios. Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabajador/a social:

Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo.

Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los usuarios.

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de las personas usuarias 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 todas las personas usuarias.

Fomentar la integración y participación de las personas usuarias en la vida del centro y de su entorno.

Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de las personas usuarias al centro.

Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural. Participar en la comisión técnica.

Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a las personas usuarias principalmente con las entidades e instituciones locales.

Participar, con el equipo multiprofesional o departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten las personas usuarias.

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

Visitar a las personas usuarias enfermas.

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

Fisioterapeuta:

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que realice. Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.

Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.

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

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

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

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

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

Gobernante/a:

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

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

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

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

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

En los centros, cuyas comidas se realicen mediante conciertos con terceros, colaborar en la confección de los menús, supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.

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

Supervisar, cuando haya contrato de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados.

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

Terapeuta ocupacional:

Participar en el plan general de actividades del centro.

Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a las personas usuarias.

Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de las personas usuarias del centro.

Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de las personas usuarias del centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de Formación e información a las familias de las personas usuarias a las instituciones.

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

Coordinador/a del servicio de ayuda a domicilio:

Es el personal, con titulación y formación social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo del auxiliar de ayuda a domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por trabajadores/ as diplomados/as en trabajo social.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones: Coordinación del trabajo con cada auxiliar de forma individual y grupal.

Seguimiento y valoración del trabajo de la auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atiende.

Coordinación periódica con el responsable de coordinación del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales

Organización y supervisión del trabajo del ayudante de coordinación La elaboración y entrega de los partes de trabajo al auxiliar

Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.

Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con las que se contrate.

Grupo C:

Técnico/a en actividades socioculturales (TASOC):

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

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

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

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

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

Realización de programas y proyectos específicos.

Fomentar el desarrollo integral de las personas usuarias mediante la acción lúdicoeducativa.

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

Motivar a las personas usuarias ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.

Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o de animadores/as socioculturales.

Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural. Coordinación del voluntariado y alumnado en prácticas de animación sociocultural. Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.

Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.

Coordinar los grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.

Comunicar a su inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

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

Oficial de mantenimiento:

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

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

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

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

Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecidas en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse.

Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.

Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.

Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc. que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los/as oficiales de los servicios técnicos, y como encargado/a 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 las respectivas jefaturas de sección.

Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.

En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.

Oficial Administrativo:

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

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

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

Conductor/a:

Deberán realizar los trabajos propios de su especialidad en relación con los vehículos automóviles al servicio de los centros y deberán ejecutar las reparaciones que no requieran elementos de taller.

Gerocultor/a:

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a las personas usuarias en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por si mismas y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno. Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran las personas usuarias, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de profesionales de quienes dependan directamente.

Entre otras sus funciones son:

Higiene personal de las personas usuarias.

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

Dar de comer a aquellas personas usuarias que no lo puedan hacer por si mismas. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a las personas usuarias.

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

Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de las personas usuarias.

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

Acompañar a las personas usuarias en las salidas que este deba realizar ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.

Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de las personas usuarias y su inserción en la vida social.

Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a familiares de las personas usuarias y colaborar a la integración de éstas en la vida del centro.

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

En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

Cocinero/a:

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

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

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

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

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

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

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

Auxiliar de Mantenimiento:

Es el operario que realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones

y exteriores; hace el montaje, el ajuste, y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc. Así mismo realizarlas siguientes funciones:

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

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

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

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

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

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

Auxiliar Administrativo:

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

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

Recepcionista

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

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

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

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

Ayuda a aquellas personas usuarias que lo necesiten en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso, igualmente el control de entradas y salidas del personal.

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

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

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

Limpiador/a – Planchador/a:

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas del gobernante o de la dirección. Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.

Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de las personas usuarias y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.

Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar las menores molestias a las personas usuarias.

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

Pinche de Cocina:

Bajo las órdenes del cocinero/a realizarán la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como su limpieza y la limpieza de los útiles de cocina y comedor.

Grupo D:**Ayudante de oficios varios:**

Trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurará su formación profesional, poniendo todo su celo en las tareas que le sean encomendadas.

Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.

Personal no cualificado:

Se encargará de la realización de las tareas elementales, propias de su nivel que no requiera una especial cualificación.

Artículo 20.- Ingreso, promoción interna y provisión de vacantes.

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

1. Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca a la empresa, siempre que reúna 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, independientemente de su sexo y condición, y se tendrá en cuenta la Antigüedad, Formación y Méritos, sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento. En este sentido se llevará comunicación formal a las Delegadas de Personal.

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

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

La Empresa ofrecerá los puestos vacantes de la plantilla que se produzcan al personal que forme parte de la plantilla, antes de ofrecerlo a personal externo.

Capítulo IV.- Formación Profesional

Artículo 21.- Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho:

Artículo 22.- Formación y objetivos.

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Además para realizar oposiciones y otros exámenes de carácter público (Escuelas Oficiales de Idiomas). Cuando no se trate de exámenes oficiales, la empresa intentará facilitar el cambio de turno.

2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación relacionados con la actividad de la empresa.

3. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

4. Estos derechos deben acomodarse a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

5. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el personal pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

6. El personal, tendrá derecho a solicitar Permisos Individuales de Formación, dirigidos a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, garantizando siempre, la participación de la representación unitaria y sindical, a través de la Comisión Paritaria del Convenio, según la normativa vigente.

a.- Se facilitara la formación y promoción profesional, del personal afectado por el presente convenio, teniendo derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad.

b.- Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación estará a cargo de la empresa y dentro de la jornada laboral.

Artículo 23.- Vigilancia de la salud

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

El empresario deberá facilitar al Delegado de Prevención el acceso a las informaciones y formación, en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la ley de Prevención de Riesgos laborales.

El Delegado de Prevención, será un representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En ningún caso podrá recaer dicha designación en trabajadores que no ostenten previamente la condición de representantes legales de los trabajadores.

El Delegado de Prevención, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

Tendrá las siguientes competencias y facultades:

1.- Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del convenio.

2.- Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención y riesgos laborales.

3.- Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo.

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

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

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

El empresario garantizara a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento.

Capítulo V. Prevención Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 24.- Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral.

Principios generales.

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

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

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

Artículo 25.- Medidas de emergencia.

Según el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de personas, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

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

En todo caso, la empresa deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente administración autonómica

Artículo 26.- Gestión y protección medio ambiental.

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

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

Para ello la empresa dotará al delegado de prevención de competencias en medio ambiente.

Se pondrán en marcha planes de minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes.

Se proporcionará a los delegados de prevención los medios e información necesaria para el correcto desarrollo de sus funciones. El tiempo de formación en materia de medio ambiente tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 27.- Ropa de trabajo.

La empresa está obligada a facilitar anualmente al menos UN uniforme completo y el calzado necesario, en base a las exigencias de la empresa. Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 28.- Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y los delegados de prevención, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto o del lactante, la empresa adoptará las medidas necesarias en virtud de los protocolos de actuación establecidos en la compañía al efecto a fin de evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto o de la criatura lactante, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la empresa realizará las gestiones necesarias para que se declare o reconozca la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Capítulo VI.- Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 29.- Jornada.

1.- La jornada laboral será de 1772 horas de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada deberá respetar en todo caso los siguientes requisitos:

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

- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o por acuerdo entre empresa y

los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar, como mínimo, doce horas.

- La distribución irregular de la jornada, en caso de aplicarse, deberá acordarse entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

En defecto de acuerdo, la empresa podrá distribuir de manera irregular hasta un 10% de la jornada anual, conforme al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Las diferencias derivadas de dicha distribución deberán compensarse en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

En todo caso se respetarán los descansos mínimos diarios y semanales legalmente establecidos.

- La jornada a tiempo parcial será continuada siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

2.- Los trabajadores que realicen una jornada diaria durante seis o más horas, disfrutarán de un período de descanso de 20 minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo, o el descanso equivalente en proporción a la jornada efectivamente realizada cuando ésta sea superior. El turno de comida para aquellos trabajadores que tengan que prolongar su jornada laboral a la tarde será de 1 hora comprendida entre las 14.00 y las 16.00 horas según organización del servicio

Artículo 30.- Descansos semanales

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Se irá rotando de tal manera que todos los trabajadores disfruten de los mismos días de descanso en sábado y domingo.

El descanso diario de doce horas en ningún caso podrá solaparse con el descanso semanal obligatorio.

Artículo 31.- Horas extraordinarias

El exceso de tiempo trabajado diario, trimestral o anual habitual tendrá la consideración de hora extraordinaria. Estas horas extraordinarias se compensarán, económicamente en los términos recogidos en la tabla de retribuciones.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario

Este exceso de horas trabajadas compensadas no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral.

Artículo 32.- Vacaciones

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de enero, julio, agosto, septiembre y diciembre.

No obstante, lo anterior, cuando exista mutuo acuerdo entre trabajador y empresa su disfrute podrá ser fuera de los citados meses.

El período de disfrute se fijará en un solo período o en varios períodos, nunca inferiores a siete días laborables, respetándose siempre los siguientes criterios:

- a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año,

por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos o más períodos, tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos períodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

b) También serán válidos los acuerdos alcanzados entre todos los trabajadores y validados por el Responsable de la Unidad, siempre que queden debidamente cubiertos todos los turnos de cada grupo profesional.

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

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

El período de devengo y disfrute de las vacaciones será el año natural, salvo que por circunstancias justificadas no se hayan agotado los días de disfrute a la fecha de fin del año, en cuyo caso podrá extenderse el disfrute hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación monetaria alguna, salvo en los supuestos permitidos por la vigente legislación en casos de finalización de la actividad laboral antes de su devengo por año natural.

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

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

La retribución de las vacaciones incluirá la parte proporcional de los complementos variables y de actividad que perciba el personal durante los doce meses anteriores al inicio de sus vacaciones, o en caso de fraccionarlas a su primer turno.

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

Artículo 33.- Permisos.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, debiendo existir inmediatez entre el uso del permiso por el trabajador, por los siguientes motivos:

- 20 días en caso de matrimonio o legalización e inscripción en el registro de parejas de hecho.

- 6 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Para hacer efectivo el disfrute de estos 6 días, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute. (Salvo casos de urgente necesidad, que la antelación mínima será de 3 días).

En todo caso el personal disfrutara de estos días, sin necesidad de justificación, antes del 25 de Enero del año siguiente.

El disfrute de estos días necesitara de un periodo de trabajo previo de 2 meses por cada día de libre disposición.

- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma comunidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta comunidad de residencia del trabajador. Cuando se trate de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles. En caso de enfermedad, los días hábiles correspondientes podrán ser tomados de forma no consecutiva por el trabajador y hasta el máximo de un mes mientras dure el hecho causante.

- Por nacimiento de hijo/a el tiempo que estipule la ley en el momento del nacimiento para ambos progenitores.

- Por cambio de domicilio, 2 días (sólo un cambio de domicilio al año).

- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, tales como citaciones, exhortos, juicios, etcétera, así como citaciones oficiales, emitidas por el Organismo competente, para la adopción y acogimiento legal.

- Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica propia o de descendientes de primer grado o ascendentes hasta segundo grado (ambos por consanguinidad), en caso de que estén impedidos y convivan con el/la trabajador/a, con posterior justificación sin que ello implique cambio de turno u horario de trabajo, siempre que se den los siguientes requisitos:

- Que se trate de hijos/as menores de 18 años y/o mayores con alguna limitación que requiera ir acompañado.

- Cónyuge o análogo, cuando justifiquen alguna limitación que requieran ir acompañados.

- Padres cuando convivan con el trabajador o justifiquen limitaciones que requieran ir acompañados. A partir de los 65 años no será necesario justificar la necesidad de acompañante.

- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos periodos de media hora; o constituir una bolsa de horas acumulables.

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

a) Se podrá solicitar un permiso, sin derecho a retribución, no inferior a un mes ni superior a cuatro meses. El permiso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes y se concederá según las necesidades del servicio.

b) Se podrán solicitar hasta 7 días no retribuidos al año

Todos los permisos anteriormente reseñados serán de aplicación a las parejas de hecho siempre que estén inscritas en un Registro de Parejas de Hecho.

Se respetarán en todo caso los permisos retribuidos establecidos en el artículo 37.7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.- Reducción de jornada por diversos motivos familiares.

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

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

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

que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Artículo 35.- Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se regirá por lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente en cada momento.

Este derecho tendrá carácter individual para cada persona trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

El disfrute del permiso se realizará en los términos, condiciones y duración establecidos legalmente, incluyendo las posibles ampliaciones en los supuestos previstos por la normativa vigente.

Durante el periodo de suspensión del contrato se mantendrá la reserva del puesto de trabajo y se reconocerá el cómputo de antigüedad.

La prestación económica correspondiente será la establecida por la normativa de la Seguridad Social.

Artículo 36.- Excedencia por cuidado de hijos, hijas y familiares.

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

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

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

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

Artículo 37.- Excedencia voluntaria.

El trabajador/a con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador/a, si han transcurrido 1 año del final de la anterior excedencia.

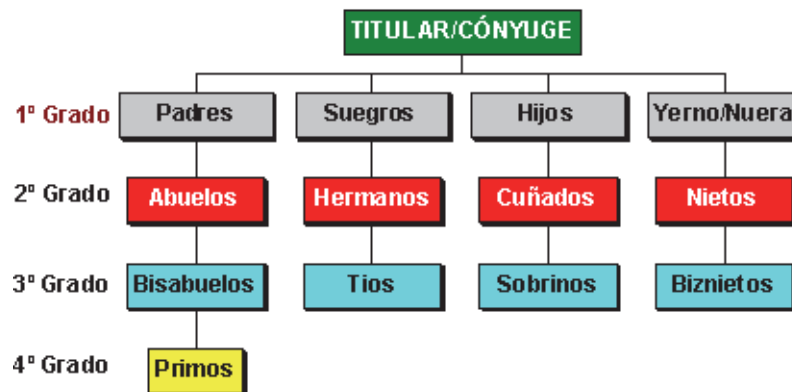
Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación al menos de treinta días a la fecha de su inicio, salvo urgencia demostrada, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Empresa en el plazo de 5 días, entendiéndose concedida, si en el indicado plazo el trabajador/a no recibiese contestación.

Antes de terminar la misma, y con una antelación de al menos quince días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.

Cumplido este último precepto, se le reservará al trabajador su puesto de trabajo original.

Artículo 38.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD**Capítulo VIII.- Retribución y compensaciones****Artículo 39.- Incrementos salariales**

Los incrementos salariales serán objeto de negociación entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, en el marco de la negociación colectiva.

Dado el carácter público de la empresa, dichos incrementos respetarán en todo caso los límites y condiciones establecidos en la normativa presupuestaria y en la legislación aplicable al sector público.

En ningún caso las retribuciones podrán ser inferiores al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, conforme al artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores.

Las tablas salariales serán revisadas mediante acuerdo entre las partes firmantes del convenio, teniendo en cuenta la situación económica, la evolución del sector y las disponibilidades presupuestarias de la entidad

Artículo 40.- Salario base

Es el salario mensual que retribuye la prestación ordinaria de los servicios de un trabajador o trabajadora en función de su pertenencia a un grupo profesional y a un nivel dentro del Grupo.

Se establece como salario mínimo garantizado del convenio colectivo el establecido en las tablas salariales de Gestión Social de Ceutí que aparecen en este convenio (anexo 1).

Artículo 41.- Complemento de antigüedad.

El personal afectado por el presente convenio percibirá por cada tres años de servicios prestados un trienio, en la cuantía determinada en la tabla de retribuciones. Dichos trienios se harán efectivos a partir del 1.º del mes siguiente a la fecha en que se cumpla el devengo. Para el devengo del referido complemento de antigüedad se tendrán en cuenta desde la firma de este convenio los diferentes contratos suscritos con la empresa, con independencia de que tuvieran carácter temporal, o tiempo efectivamente trabajado para la empresa. Ver tabla salarial

Artículo 42.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga Extra de Verano, con vencimiento al 30 de junio y pagadera del 1 al 15 de Julio.

- Paga Extra de Navidad, con vencimiento el 31 de diciembre y pagadera del 15 al 31 de diciembre (esta paga podrá ser prorrateada por circunstancias del servicio)

Por acuerdo con la representación legal de los trabajadores se podrán prorratear alguna o la totalidad de las pagas extraordinarias, la decisión afectará a la totalidad de la plantilla que tenga derecho a percibir estas pagas

La paga extraordinaria comportará el devengo de la parte proporcional del salario base, antigüedad y complementos de especialidad y actividad.

Artículo 43.- Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 7 horas del día siguiente.

El trabajo realizado dentro de dicho horario se abonará en los términos establecidos en la tabla de retribuciones. (Ver tabla salarial)

Artículo 44.- Plus incentivos

El personal recibirá en concepto de incentivos las horas extraordinarias, entendidas estas como exceso de jornada derivado de la actividad fuera de la jornada Ordinaria.

Este plus incluirá, además, la especial retribución que se derive del trabajo los domingos, festivos y días de especial significado. Ver tabla salarial.

Artículo 45.- Plus de festivos y plus de festivos especiales

Se considerarán festivos todos los que aparezcan como tal en el calendario local.

Se consideran festivos especiales, en todo caso, las noches del 24 y del 31 de diciembre, el turno de día del 25 de diciembre y 1 de enero, la noche del 5 de enero y la mañana del 6 de enero.

La retribución correspondiente a estos festivos especiales vendrá reflejada en las tablas salariales

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

Capítulo IX.- Beneficios sociales

Artículo 46.- Complemento económico por incapacidad temporal

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, sea por enfermedad, accidente no laboral ó accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá el importe íntegro de su salario mensual, siendo a cargo de la empresa, la diferencia entre el importe de las prestaciones de la seguridad social, por dichas contingencias a su salario, mientras dure la situación de incapacidad Temporal.

En relación con los casos en que el trabajador o trabajadora haya sufrido una reducción de la capacidad para el trabajo, que no dé lugar a la extinción de la relación de trabajo o a la calificación por la Seguridad Social como una incapacidad de cualquier naturaleza, cualquiera que sea la edad del trabajador o trabajadora, la Empresa se compromete a darle preferencia para ocupar aquellos trabajos, dentro de su mismo grupo profesional, para los que teniendo los conocimientos necesarios, no sea preciso un esfuerzo físico excesivo. Será necesario que exista el puesto y el trabajador o trabajadora reúna la calificación necesaria para su desempeño.

Artículo 47.- Ayuda y prestaciones sociales

El personal afectado por este Convenio percibirá de la empresa las siguientes ayudas.

Por matrimonio	300,00 euros
Por natalidad	300,00 euros
Por sepelio del empleado y familiares de primer grado del mismo	300,00 euros

Para el reconocimiento de estas ayudas será necesario llevar prestando servicios en la Residencia, al menos un año.

Estas ayudas estarán regidas y en concordancia con las ayudas que se aprueben en el convenio municipal, siendo en todo caso las mismas para los trabajadores de Gestión Social de Ceutí que para el resto de personal que preste sus servicios para el ayuntamiento de Ceutí y que tenga derecho a recibirlas, estarán vigentes o no, con independencia de la firma de este convenio según estipule el convenio municipal.

Becas. Por hijos/as a cargo, los cuales estén cursando escolarización, desde escuela infantil hasta estudios universitarios, la ayuda será la siguiente:

150 euros/año.

Así mismo, se concederá una ayuda de estudios al/la empleado/a que acredite estar cursando, estudios universitarios, estudios en centros públicos ó aquellos estudios reglados y oficiales, por una cuantía de 300 euros/año, siendo necesario presentar documento acreditativo.

"Las ayudas económicas previstas en este artículo deberán solicitarse necesariamente en el último trimestre del año, y su abono quedará condicionado, en todo caso, a que la situación económica de Gestión Social de Ceutí del ejercicio correspondiente permita efectuar el pago a los solicitantes de estas ayudas"

Artículo 48.- Indemnizaciones por muerte o invalidez

La empresa concertará una póliza que cubra un importe de 30.000,00 € para los casos de muerte o invalidez absoluta derivadas ambas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Suscrita dicha póliza, la empresa expondrá en el tablón de anuncios una copia de la misma...

Artículo 49.- Ayuda por fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador de la empresa sus herederos tendrán derecho a percibir de la empresa, el importe de la mensualidad completa del mes en el que ocurre el hecho, en concepto de «Ayuda por fallecimiento», con independencia de la correspondiente liquidación

Artículo 50.- Seguro de responsabilidad civil.

La empresa suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra los riesgos derivados por actuaciones profesionales, haciéndose cargo la empresa de cualquier acto que se derive de la actuación de su personal.

Capítulo X. Derechos sindicales**Artículo 51.- Derechos sindicales**

Tanto la representación unitaria como sindical tendrán los derechos y funciones establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Garantías de la representación del personal: Como parte de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas, para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias de la residencia.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente y su ejercicio deberá de comunicarse previamente, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a su inicio y duración.

Los representantes que hagan uso del crédito horario sean sustituidos en sus funciones durante las jornadas dedicadas al ejercicio sindical. Así mismo la empresa facilitará tableros 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 tableros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

En todo caso, quienes hagan uso del crédito horario sindical no podrán ver reducidas sus retribuciones por ejercer tareas sindicales y de representación de los trabajadores, tanto cuando sea por dispensa total, parcial o mediante la utilización de crédito sindical por jornadas.

Derechos sindicales: La empresa respetará los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirá 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. Y en ningún caso podrá condicionar la ocupación de un puesto de trabajo a que una persona esté, o no afiliada, ni se le podrá incomodar por su actividad sindical.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en la empresa en los términos que establezca la ley.

Todo ello de acuerdo a lo expuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Capítulo XI.- Régimen disciplinario

Artículo 52.- Faltas

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no sólo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerará pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificarán en:

1) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios irreparables, en un período de un mes.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un período de un mes.

c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) Falta de aseo y limpieza personal.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga perjuicios irreparables.

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerará falta grave.

k) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquélla no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.

l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

m) La embriaguez y/o toxicomanía, siempre que no sea habitual. Si ésta se produce dos o más veces dentro del mes, se considerará falta grave.

2) Faltas graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un período de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un período de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un período de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.

f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como muy graves.

3) Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un período de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un período de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un período de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

f) La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.

j) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

Artículo 53.- Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informará de ello a los representantes legales de los trabajadores.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

1) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
- Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.
- Despido.

Todas las sanciones que se impongan por la empresa, se harán constar en el expediente personal de los afectados. Dichas sanciones se cancelarán, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

- a) Sanción por falta leve, a los tres meses de su imposición.
- b) Sanción por falta grave, a los dos años.
- c) Sanción por falta muy grave, a los cuatro años.

La concesión de un premio al sancionado, reducirá a la mitad el resto del tiempo que le faltare para ser cancelada la sanción.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

Artículo 54.- Jubilación

1.- VOLUNTARIA ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS

Teniendo en cuenta las características del trabajo que se realiza en el sector de la atención a personas mayores y o dependientes. Se acuerda la posibilidad de

acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años en la forma y condiciones que vienen reguladas por la legislación vigente.

2.- OBLIGATORIA.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, podrá establecerse la jubilación forzosa como medida de política de empleo, siempre que se cumplan los requisitos legalmente establecidos.

En ningún caso podrá fijarse una edad de jubilación forzosa inferior a los 68 años, salvo que la normativa vigente en cada momento permita una edad inferior en los términos legalmente previstos.

La aplicación de la jubilación forzosa requerirá que la persona trabajadora cumpla los requisitos exigidos para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Asimismo, la empresa deberá vincular la aplicación de esta medida a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos o la realización de nuevas contrataciones.

En todo caso, la aplicación de esta cláusula se realizará conforme a la legislación vigente en cada momento

3.- JUBILACIÓN PARCIAL.

El personal de mutuo acuerdo con la empresa podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos.

Artículo 54.- Igualdad de oportunidades/no discriminación

La empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los distintos puestos de trabajo, incluidos los de responsabilidad en razón a mérito y capacidad, no discriminándolas por razón de sexo. Por ello, y en cumplimiento de la legislación vigente, tanto la Empresa como los representantes de los trabajadores coinciden en que, para asegurar la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral, trabajarán conjuntamente con la finalidad de la detección y corrección de las posibles discriminaciones o desigualdades en la Empresa si las hubiere.

Artículo 55.- Inaplicación del convenio

En caso de concurrir las circunstancias indicadas en el Art. 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociaran la revisión del convenio colectivo de acuerdo a lo establecido en el segundo párrafo del Artículo 86.1 del E.T.

Para someterse a las discrepancias que pudieran surgir en el caso anterior, ambas partes acuerdan expresamente someterse a los procedimientos de Conciliación y mediación de la provincia de Murcia (ORCL). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento del mismo por ambas partes.

ANEXO 1
TABLAS SALARIALES 2026
GESTIÓN SOCIAL CEUTI SL

	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	FESTIVOS	H.NOCTURNA	H. EXTRA	H. ORDINARIA	FESTIVOS ESPECIALES
AUXILIARES ENFERMERIA	1.239,32 €	19,21 €	19,77 €	2,27 €	16,01 €	8,95 €	39,54 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.239,32 €	19,21 €	19,77 €	2,27 €	16,01 €	8,95 €	39,54 €
PINCHE COCINA	1.239,32 €	19,21 €	19,77 €	2,05 €	14,52 €	8,95 €	39,54 €
COCINERAS	1.239,32 €	19,21 €	19,77 €	2,27 €	16,01 €	8,95 €	39,54 €
DIRECTOR	2.130,17 €	19,21 €	19,77 €	4,11 €	29,01 €	8,95 €	39,54 €
COORDINADOR	1.239,32 €	19,21 €	19,77 €	2,34 €	16,62 €	8,95 €	39,54 €
LIMPIADORAS	1.239,32 €	19,21 €	19,77 €	2,05 €	14,52 €	8,95 €	39,54 €
FISIOTERAPEUTA	1.446,28 €	19,21 €	19,77 €	2,34 €	16,62 €	8,95 €	39,54 €
TERAPEUTA	1.446,28 €	19,21 €	19,77 €	2,34 €	16,62 €	8,95 €	39,54 €
TRABAJADOR SOCIAL	1.446,28 €	19,21 €	19,77 €	2,34 €	16,62 €	8,95 €	39,54 €
ENFERMERÍA	1.733,77 €	19,21 €	19,77 €	3,06 €	21,65 €	8,95 €	39,54 €
COORDINADOR ENFERMERÍA	1.756,60 €	19,21 €	19,77 €	3,06 €	21,65 €	8,95 €	39,54 €
PSICÓLOGO	2.108,94 €	19,21 €	19,77 €	4,11 €	21,65 €	8,95 €	39,54 €