

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES



**II Convenio Colectivo de Centros
Específicos de Enfermos
Mentales Crónicos, cuya titularidad y
gestión se lleve a cabo de forma privada**

FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS

INDICE

Capítulo I
Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.
Artículo 2. Ámbito personal.
Artículo 4. Denuncia y prórroga.
Artículo 5. Vinculación a la totalidad.
Artículo 6. Compensación y absorción.
Capítulo II
Artículo 7. Organización del trabajo.
Capítulo III
Artículo 8. Contratación.
Artículo 9. Jubilación a los 64 años.
Artículo 10. Jubilación a los 65 años.
Artículo 11. Periodo de prueba.
Artículo 12. Ceses en la empresa.
Capítulo IV
Artículo 13. Jornada y horario de trabajo.
Artículo 14. Descanso semanal.
Capítulo V
Artículo 15. Estructura retributiva.
Artículo 16. Plus de transporte.
Artículo 17. Horas extraordinarias.
Artículo 18. Días festivos.
Artículo 19. Incrementos.
Artículo 20. Cláusula de descuelgue.
Capítulo VI
Artículo 21. Licencias retribuidas.
Artículo 22. Reducción de jornada por motivos familiares.
Artículo 23. Excedencias voluntarias.
Artículo 24. Excedencia forzosa.
Artículo 25. Excedencia especial por maternidad y cuidado de hijos.
Artículo 26. Violencia doméstica.
Capítulo VII
Artículo 27. Prendas de trabajo.
Capítulo VIII
Artículo 28. Derechos sindicales.
Capítulo IX
Artículo 29. Régimen disciplinario.
Artículo 30. Tramitación y prescripción.
Capítulo X
Artículo 31. Comisión Paritaria.
Disposición final.
DISPOSICIONES ADICIONALES.
Primera.- Igualdad de hombres y mujeres.
Segunda.- Participación.
Anexo I. Tabla salarial.
Anexo II. Definición de categorías

II Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad como Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos (C.E.E.M.), o cualquier otra denominación que la Generalitat Valenciana pudiera denominar en el futuro, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada.

Este convenio extenderá su ámbito de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Valenciana.

Podrán adherirse al presente convenio todas las empresas y sus trabajadores incluidos en anterior ámbito funcional y territorial.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todo el personal que en régimen de contrato de trabajo presta sus servicios en empresas incluidas en el artículo primero.

Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en Ceem, centros y/o servicios dependientes y/o concertados con la administración pública valenciana.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2010, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, con independencia de la fecha en el que sea firmado, o del día en que sea publicado en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana (DOCV).

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

La denuncia del convenio, que podrá ser presentada indistintamente por cualquiera de las partes legitimadas para ello, se producirá de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo con una antelación al menos de 30 días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

En el caso de que por la Jurisdicción Laboral, a instancias de la Autoridad Laboral o de cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente convenio colectivo, quedará sin efecto la parte afectada, debiendo las partes proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando las retribuciones totales abonadas, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio.

Capítulo II

Artículo 7. Organización del trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario titular del centro y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

Capítulo III

Artículo 8. Contratación.

Con el objeto de dotar al sector de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal laboral, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos 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 y con el contrato de inserción.

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 personal 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 eventual por circunstancias de la producción Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo)

Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada, entre otros supuestos, cuando se den las siguientes circunstancias:

- a) Cuando transitoriamente aumente el grado medio de dependencia del conjunto de las personas atendidas, utilizando cualquiera de las escalas de valoración reconocida por la correspondiente administración pública.
- b) Cuando la ocupación del centro sea:
 - Del 45% de su capacidad máxima autorizada a la finalización del segundo año de actividad.
 - Del 60% de su capacidad máxima autorizada a la finalización del tercer año de actividad.
 - Del 70% de su capacidad máxima autorizada a la finalización del cuarto año de actividad.

Con relación a las plazas ocupadas que excedan del citado porcentaje, se aplicará la siguiente escala:

- De 1 a 3 plazas, 1 contrato
- De 4 a 6 plazas, 2 contratos
- De 7 a 9 plazas, 3 contratos
- De 10 a 12 plazas, 4 contratos.
- Se seguirá esta progresión hasta la totalidad de las plazas ocupadas.

Se establece que cada 3 plazas que sean desocupadas se pueda rescindir el contrato a un trabajador o trabajadora contratado/a por esta modalidad. El personal que se vea afectado por esta medida conformará una bolsa de empleo hasta la reincorporación de la totalidad del personal cesado.

Contrato por Obra o Servicio Determinado

Se regulará por lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre de 1998.

Contrato de Interinidad

Se regulará por lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre de 1998.

Contrato de inserción

Se regulará por lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Contratos en Prácticas

Se regulará por lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo de 1998.

Contrato para la Formación

Se regulará por lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo de 1998.

Contrato a Tiempo Parcial

Se regulará por lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 1131/2002.

Contrato de Relevo

Se regulará por lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por Real Decreto 1131/2002.

Estabilidad en el Empleo

Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán tener un 55% de personal con contratos indefinidos a la terminación del segundo año de vigencia, un 60% a la terminación del tercer año de vigencia y un 70% a la finalización del cuarto año de vigencia.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán los que resulten de restar al 100% de la plantilla los compromisos de contratación indefinida establecidos en el párrafo anterior, con excepción de los contratos en prácticas, para la formación, sustitución por anticipación de la edad de jubilación y relevo.

Para la aplicación de los compromisos adquiridos sobre el empleo estable, las empresas podrán acceder a los programas de las administraciones públicas que fomentan la transformación de contratos temporales en indefinidos.

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

Para calcular los porcentajes acordados en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

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

Se establece una moratoria de veinticuatro meses para aquellos centros o servicios de nueva apertura desde el momento del inicio de la actividad.

Artículo 9. Jubilación a los 64 años.

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

Artículo 10. Jubilación a los 65 años.

Ante el tipo de trabajo que se realiza en el sector, que supone cuidar personas dependientes y muy dependientes, no parece razonable entender que éste pueda ser realizado convenientemente por personas de 65 o más años.

En consecuencia, el personal, independientemente del grupo profesional al que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin como son los períodos de carencia de cotización, en cuyo caso, la obligación queda supeditada y retrasada al momento en que se reúnan los mismos.

Artículo 11. Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba que para su grupo profesional se establece a continuación:

Grupo A:	seis meses.
Grupo B:	tres meses.
Grupo C:	treinta días trabajados.
Grupo D:	treinta días trabajados.
Grupo E:	quince días trabajados.

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

Artículo 12. Ceses en la empresa.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al centro deberá notificarlo al mismo por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

Grupo A1:	tres meses.
Grupo A2:	Dos meses.
Grupo B:	un meses.
Grupo C:	Un mes.
Grupo D:	quince días.
Grupo E:	quince días.

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al centro a descontar de la liquidación el equivalente diario de su salario por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

Capítulo IV

Artículo 13. Jornada y horario de trabajo.

Se establece una jornada anual de 1.784 horas de trabajo efectivo, computándose un promedio de 40 horas efectivas semanales, aunque éstas se podrán superar mediante mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando no se supere dicho cómputo anual. Si esto ocurriera, el exceso sobre el cómputo anual sería considerado como horas extraordinarias.

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

Artículo 14. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción, 36 horas.

Con independencia a lo establecido anteriormente se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores, atendiendo a lo regulado en el real decreto 1561/1995, al tratarse de un sector de actividad y trabajos específicos.

Capítulo V

Artículo 15. Estructura retributiva.

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

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

c) Plus de nocturnidad: el trabajo desarrollado en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas tendrá la consideración de trabajo nocturno.

Dicho trabajo tendrá una retribución específica, según Anexo I, salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, específicamente trabajo nocturno.

El mencionado plus de nocturnidad, se percibirá por cada noche efectivamente trabajada.

d) Plus de asistencia: consistente en la retribución mensual, cuya cuantía será la recogida en el Anexo I, incluyendo vacaciones, para todo el personal. El plus de asistencia sufrirá una minoración del 25% de su importe mensual en caso de inasistencia al puesto de trabajo de un día al mes, de un 50% en el caso de inasistencia al puesto de

trabajo de dos días al mes y de un 100% en el caso de inasistencia al puesto de trabajo de tres o más días al mes. Estas minoraciones no tendrán efecto en los supuestos en que la inasistencia al puesto de trabajo sea por causas debidas a incapacidad temporal derivada de enfermedad grave o que conlleve internamiento hospitalario, accidente laboral o enfermedad profesional, o riesgo del embarazo, o la concesión de alguno de los permisos reglados por la legislación y el presente convenio.

Artículo 16. Plus de transporte.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, cualquiera que sea su categoría o actividad, percibirán un plus de transporte, de carácter no salarial y por consiguiente, no cotizante, cuya cuantía se determina en la tabla anexo I.

El mencionado plus mensual, se percibirá prorrateado por día efectivamente trabajado.

En caso de que el transporte sea realizado por la empresa con sus propios medios, no deberá abonarse el mismo.

Igualmente, este plus no será percibido durante el disfrute de los períodos vacacionales de los trabajadores.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

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

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

Las horas extraordinarias se abonarán al 150% sobre el valor del salario/hora ordinaria si se realizan en horario diurno y al 200% si se realizan en descanso semanal o en día festivo.

Artículo 18. Días festivos.

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

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

Esta compensación supondrá que en el caso de que el festivo se haya realizado dentro de las 1.784 horas, que suponen la jornada máxima según el presente convenio, la compensación se llevará a cabo restando la compensación anteriormente mencionada a la jornada máxima.

A modo de ejemplo, si se trabaja un festivo ocho horas, y dicho festivo está incluido inicialmente dentro de las 1.784 horas anuales, el trabajador deberá ver reducida su jornada máxima en 0,25% de esas ocho horas, es decir, en dos horas en el ejemplo expuesto, en consecuencia la jornada máxima anual del trabajador será 1.782 horas.

- b) Percibiendo una retribución complementaria por cada día festivo trabajado, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Fórmula Valor Festivo:

Salario mensual + 50%
30

Teniendo en cuenta que el salario del día festivo trabajado ya se paga en la retribución mensual ordinaria, el incremento por el día festivo será del 100% de la retribución de ese día.

Si el festivo trabajado no estaba incluido inicialmente dentro de las 1.784 horas anuales, el incremento por el día festivo será del 150% de la retribución de ese día.

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

Artículo 19. Incrementos.

Se acuerda para el año 2010 aplicar las tablas salariales que se adjuntan como Anexo I.

En el año 2011 y sucesivos, será la comisión paritaria la encargada de establecer y publicar las correspondientes tablas salariales, que serán incrementadas en base al IPC real del año inmediatamente anterior en la Comunidad Valenciana.

Artículo 20. Cláusula de descuelgue.

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal en el porcentaje que la Comisión Paritaria determine para cada caso.

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

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la Comisión Paritaria, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas, que como mínimo será las cuentas anuales depositadas en el Registro Mercantil correspondiente a los tres últimos años. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria, no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

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

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

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

Capítulo VI

Artículo 21. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso escrito y justificado, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho.
- B) Dos días naturales en los casos de nacimiento, o adopción de hijo, o enfermedad grave, o fallecimiento de conviviente, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cuatro días. Podrán ampliarse estos días descontando de los festivos abonables y/o de las vacaciones, previa solicitud del personal. Se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador deba desplazarse a más de 50 kilómetros de su residencia habitual.
- C) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de diez días.
- D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios.

- E) FORMACIÓN. La formación y capacitación del trabajador/a se impartirá dentro o fuera de la jornada laboral.

En el caso de que la/s jornada/s de formación coincidan fuera de la jornada de trabajo, están serán compensadas por las empresas en un 50 %, en salario horas o descanso.

- F) Los trabajadores disfrutarán de un día de libre disposición al año, que deberá disfrutarse de lunes a viernes, excepto festivos.

Se solicitará su disposición con 7 días de antelación a la fecha de disfrute, concediéndose por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el día libre en la fecha solicitada.

Artículo 22. Reducción de jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras, por lactancia de un descendiente menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos

fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento legalmente previsto para ello.

Artículo 23. Excedencias voluntarias.

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

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia o la fecha de reincorporación de la anterior.

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

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

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

requisito se asimilará a una baja voluntaria.

El personal en situación de excedencia voluntaria tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma.

En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría y sí en una inferior y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría, para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo autorización expresa al respecto, podrá excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades, públicas o privadas, similares a las comprendidas por este convenio, el incumplimiento supondrá la vulneración del deber de no concurrencia establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 24. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- e) Designación o elección de un cargo público.
- f) El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 25. Excedencia especial por maternidad y cuidado de hijos.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya

participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 26. Violencia doméstica.

De conformidad con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, de conformidad con la Disposición Adicional Séptima que modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá, unilateralmente, suspender el contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá superar los seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

A los efectos del artículo 52 letra d) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no se computarán como faltas de asistencia las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Capítulo VII

Artículo 27. Prendas de trabajo.

Las empresas proveerán con carácter obligatorio gratuito al personal que por su trabajo lo necesite dos uniformes (ropa y calzado) al año y medios de protección personal a todo el personal. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

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

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

Capítulo VIII

Artículo 28. Derechos sindicales.

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

- a) Ser informado, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de Salud Laboral en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de los representantes del personal

Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal, no los miembros de las secciones sindicales, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

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

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su inicio con una antelación mínima de 48

horas y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes podrá acumularse en uno o diversos delegados, siempre y cuando el representante cedente no tenga suspendida su relación laboral por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. La acumulación del crédito deberá ser comunicada a la empresa con una antelación de 30 días, el mismo plazo deberá observarse en el caso de que el crédito fuera devuelto al titular del mismo.

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

Asambleas.

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 trabajadores y el 30 por ciento en los de menos de 50 trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 48 horas, previa comunicación a la empresa y con un máximo anual para su realización de 50 horas, no pudiéndose acumular de mes en mes y con un tope de 10 horas mensuales. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

Mesas negociadoras.

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

Capítulo IX

Artículo 29. Régimen disciplinario.

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

a) Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La ausencia de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.
4. No comunicar el cambio de domicilio a la empresa, en el momento de producirse el mismo.
5. Mantener discusiones y/o altercados con otros compañeros en el Centro de trabajo.
6. El uso del teléfono móvil en su puesto y turno de trabajo.

b) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
6. Utilizar la ropa de trabajo fuera del centro sin autorización.
7. La negativa rotunda a pasar la revisión médica, siempre que sean obligatorias.
8. Simular una enfermedad y/o accidente.
9. Negativa del trabajador o trabajadora a asistir a un curso de formación impartido u organizado por la empresa, cualquiera que sea su contenido o duración, siempre y cuando sea obligatorio según la legislación vigente en cada momento.

c) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes, o durante más de 30 días en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad.
6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios, del centro o del personal.
8. La negligencia en la administración de la medicación.
9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.
10. El acoso en los términos establecidos en la legislación.
11. Fumar fuera de los lugares permitidos.
12. Violar el secreto de correspondencia de los usuarios, personal laboral o de la empresa, o de cualquier tipo de documento dirigido a la misma.
13. Embriaguez y/o drogadicción manifestada en el puesto de trabajo.

Sanciones.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Artículo 30. Tramitación y prescripción.

Las sanciones, graves y muy graves, se comunicarán motivada-mente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal.

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

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

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

Capítulo X

Artículo 31. Comisión Paritaria.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la creación de la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del convenio.

1. **Composición de la comisión paritaria.** Estará integrada por seis vocales de entre los firmantes del presente convenio, con la representatividad equivalente y determinada en la constitución de la mesa de negociación del presente convenio, repartidos al 50 por 100 entre la parte empresarial y la parte social, de la manera siguiente:

Tres vocales designados por la parte empresarial. Tres vocales designados por la parte social.

Cada parte podrá designar tantos suplentes como vocales tiene en la Comisión.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes consideren necesarios, con voz, pero sin derecho a voto.

2. **Funciones de la Comisión Paritaria.** Son funciones de esta Comisión Paritaria:

- a) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.
- b) La interpretación de aquellas cláusulas del convenio sobre las que puedan surgir discrepancias, incluso en su aplicación.
- c) La obtención de acuerdos sobre todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes presentes en la Comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para mejor adaptarla a la realidad laboral existente en cada momento.
- d) Ejercer funciones de mediación y arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

Será preceptivo someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de 45 días desde la presentación de la situación.

Disposición final.

Única. Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada, vacaciones y retribuciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores antes de la entrada en vigor de este convenio y se conservarán como derecho ad personam, no siendo absorbibles ni compensables.



DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.- Igualdad de hombres y mujeres.

De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución, en conexión con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 19 de diciembre de 1948, recogida asimismo en el artículo 17 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cualquier actividad laboral o actuación en dicho ámbito estará presidida por el más exquisito respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, adecuándose dichos comportamientos a lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, que este Convenio hace suyas.

Segunda.- Participación.

En el caso de que durante la vigencia de este convenio, alguna de las Administraciones incrementara las subvenciones a los centros o empresas durante cualquiera de los ejercicios, las empresas se comprometen a que se destine el 40% de las citadas subvenciones, excepción hecha de las cantidades aplicadas al incremento obligatorio de plantillas por dicho motivo, con un tope de 48 € mensuales lineales para cada una de las categorías profesionales.

Anexo I. Tabla salarial.

Grupo	Categoría profesional	Salario base mes	Plus de asistencia mes	Plus transporte mes	Plus nocturnidad día
A1	Administrador/Gerente/Adjunto/Director	1.567,38 €	17,47 €	52,12 €	12,62 €
A2	Subdirector/Licenciados Universitarios	1.331,09 €	17,47 €	52,12 €	10,68 €
B	Supervisor/ATS-DUE/Trabajador Social/ Fisioterapeuta	1.054,39 €	17,47 €	52,12 €	8,35 €
B	Terapeuta Ocupacional/Diplomados Universitarios	1.054,39 €	17,47 €	52,12 €	8,35 €
C1	Formación Profesional Grado Superior	992,78 €	17,47 €	52,12 €	7,77 €
C2	Formación Profesional Grado Medio	901,26 €	17,47 €	52,12 €	6,78 €
D	Auxiliar de Manto./Auxiliar Administrativo/ Mecánico	825,41 €	17,47 €	52,12 €	5,83 €
D	Conductor/Cocinero	825,41 €	17,47 €	52,12 €	5,83 €
E	Celador de Noche	773,88 €	17,47 €	52,12 €	
E	Limpiadora/Pinche/Lavandería/Ayudante de Oficios Varios	763,88 €	17,47 €	52,12 €	4,48 €



Anexo II. Definición de categorías

El personal afectado por el presente convenio se clasificará en razón de su dedicación profesional en los siguientes grupos y categorías, sin que ello suponga la obligación de tenerlas provistas todas ellas.

Área asistencial.

Director.

Será el responsable del buen funcionamiento del centro.

Dirigirá los equipos de trabajo.

Realizará y/o supervisará los turnos y plantillas de personal, así como la contratación y la incorporación de nuevos trabajadores.

Velará por el bienestar de los usuarios del centro.

Se asegurará del cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios.

Establecerá la política de calidad, y los objetivos para alcanzarla.

Coordinará y gestionará la compra de suministros y asegurará la disponibilidad de los recursos.

Tomará las decisiones administrativas necesarias.

Será el responsable de la confección y supervisión del Plan Terapéutico y del Proyecto de Centro. Confección y seguimiento de los Planes Individualizados de Rehabilitación (PIR) de los usuarios, Memoria anual del Centro; coordinando al resto del personal que interviene en cada una de las áreas.

Además, realizará todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas desde Gerencia y que tengan relación con la Dirección del centro.

Psicólogo.

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del Director del centro.

Elaborar los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área, así como su seguimiento, evaluación y valoración.

Elaborar los informes de todos los usuarios, semestralmente y/o cuando le sean requeridos.

Realizar y coordinar actividades rehabilitadoras.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

Médico.

Elaborar, coordinar y supervisar programas preventivos y asistenciales.

Llevar a cabo estudios-diagnósticos individuales.

Realizar informes, certificados o documentos análogos de carácter médico, seguimiento de la salud de los usuarios del centro.

Participar en los programas de salud, desarrollando la orientación médica específica.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

Diplomado Universitario en Enfermería.

Ejercer las funciones sanitarias propias de su especialidad como: curas, extracciones de sangre, inyectables y vacunas; controles de glucemias, insulinas, tensión arterial, constantes vitales, pesos y dietas; poner sondas, enemas y tratamientos tópicos.

Será el responsable de los pedidos de medicación, de su preparación y su dispensación.

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del Director del centro.

Elaborar los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área, así como su seguimiento, evaluación y valoración.

Elaborar los informes de todos los usuarios, semestralmente y/o cuando le sean requeridos.

Realizar y coordinar actividades rehabilitadoras.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

En caso necesario, dará soporte, supervisará y/o coordinará a otros profesionales en la buena ejecución de los protocolos del centro.

En coordinación con la dirección del centro y cocina, se responsabilizará del óptimo servicio de comedor, su buena distribución, el control de regímenes, necesidades especiales y la supervisión de la ingesta.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

Trabajador Social.

Asesorar a los usuarios y sus familias en materia social, informándoles y orientándoles en la búsqueda de recursos y en sus gestiones.

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del Director del centro.

Elaborar los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área, así como su seguimiento, evaluación y valoración.

Elaborar los informes de todos los usuarios, semestralmente y/o cuando le sean requeridos.

Realizar y coordinar actividades rehabilitadoras.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

En caso necesario, dará soporte, supervisará y/o coordinará a otros profesionales en

la buena ejecución de los protocolos del centro.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

Terapeuta Ocupacional.

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del psicólogo.

Desarrollar los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área, así como su seguimiento, evaluación y valoración.

Elaborar los informes de todos los usuarios, semestralmente y/o cuando le sean requeridos.

Realizar y coordinar actividades rehabilitadoras.

Registrar y mantener actualizado el seguimiento de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros.

Además, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, que le sean pedidas desde la Dirección y que tengan relación con sus competencias.

Técnico en Integración Social.

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del Terapeuta Ocupacional o inmediato superior.

Evaluar las aptitudes y el nivel de desarrollo de los programas.

Participar en el desarrollo de programas de tratamiento.

Realizar el seguimiento y la evaluación de los tratamientos aplicados.

Se ocupa de la inserción, adaptación, seguimiento y mantenimiento de la persona con discapacidad en el empleo ordinario. Elaborar puntos concretos de la programación, que tengan relación con su especialidad. Aplicar bajo la supervisión del personal técnico inmediato superior los programas de aprendizaje de hábitos de autonomía personal, rehabilitación de habilidades sociales y laborales y educativas, recreativas y culturales.

Participar en los programas de atención social y familiar conjuntamente con el equipo multidisciplinar desarrollando el tratamiento específico. Colaborar en las materias de su competencia en los programas del centro).

Deberán registrar y mantener actualizado el seguimiento informatizado de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

En caso necesario, dará soporte a los otros profesionales en la ejecución de protocolos del centro.

Participa en la elaboración y ejecución de los programas, registros, evaluación correspondiente a los usuarios de su grupo.

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.

Cuando exista un contrato de servicios externos, controlará el buen funcionamiento de los servicios contratados, poniendo en conocimiento de la dirección las anomalías

detectadas.

En coordinación con el director, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

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

Monitor.

Organizar y planificar su área bajo la supervisión del Terapeuta Ocupacional o inmediato superior.

Responsable de un grupo de usuarios/as especialmente, en la aplicación de los programas de autonomía personal e integración social, en colaboración con el resto del equipo técnico. Es responsable de las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria dentro y fuera del centro. Participa en la elaboración y ejecución de los programas, registros, evaluación correspondiente a los usuarios del centro.

Está al frente de un taller determinado y se encarga de elaborar, aplicar y supervisar los programas de atención social y familiar conjuntamente con el equipo multidisciplinar desarrollando el tratamiento específico. Colaborar en las materias de su competencia en los programas del centro). Elaborar puntos concretos de la programación, que tengan relación con su cometido. Apoyar al psicólogo/a en las pautas o programas elaborados por éstos.

Deberán registrar y mantener actualizado el seguimiento informatizado de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones.

En caso necesario, dará soporte a los otros profesionales en la ejecución de protocolos del centro.

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.

Llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

Cuando exista un contrato de servicios externos, controlará el buen funcionamiento de los servicios contratados, poniendo en conocimiento de la dirección las anomalías detectadas.

En coordinación con el director, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

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

Cuidadores.

Servicios complementarios para la asistencia y atención de las personas con discapacidad, cuidando del orden y ejecución de las actividades en todos los actos del día y de la noche, colaborando en programas de adquisición de hábitos e, incluso, de modificación de conducta. Aplicar bajo la supervisión del personal técnico inmediato superior los programas de aprendizaje de hábitos de autonomía, de habilidades sociales, y actividades rehabilitadoras. Suministrar los apoyos que los

usuarios/as necesiten en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, toma / administración de medicación, y controles auxiliares de la misma, ocio y tiempo libre, excursiones, campamentos, atención de rutas; y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas. Deberán registrar y mantener actualizado el seguimiento informatizado de sus actuaciones, así como la confección y mantenimiento de los registros de sus funciones. 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.

En coordinación con el director, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones. Cuando exista un contrato de servicios externos, controlará el buen funcionamiento de los servicios contratados, poniendo en conocimiento de la dirección las anomalías detectadas. En caso necesario, dará soporte a los otros profesionales en la ejecución de protocolos del centro.

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

Area de hostelería.

Cocinera.

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. Realizar todas aquellas funciones que sin especificar, estén en consonancia con su lugar de trabajo y cualificación profesional. Supervisar y mantener, 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. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Area de mantenimiento.

Auxiliar de Mantenimiento.

Se encarga del mantenimiento de todas las instalaciones del centro, lo realiza directamente y se encarga de su ejecución por los servicios técnicos externos.

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

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los auxiliares de mantenimiento, realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos.

Cuando exista un contrato de servicios externos, controlará el buen funcionamiento de los servicios contratados, poniendo en conocimiento de la dirección las anomalías detectadas.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean

pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Area de servicios generales.

Limpiadora.

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

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

Lavandera/planchadora.

Realizar las funciones propias de lavado y planchado, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales. Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, etc.).

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

Celador de Noche.

Se cuidará de que los usuarios respeten los horarios de descanso nocturno, realizando para ello las rondas establecidas, verificando que cada usuario se permanezca en su habitación. Impide que los residentes hagan mal uso del material e instalaciones. Controla la entrada y salida de usuarios. Enseña, si es necesario, a usar bien las instalaciones. En caso de agitación de un usuario dará soporte al personal en servicio a fin de que aquel sea atendido según el protocolo de intervención. Colabora con el personal de noche en el cuidado de los usuarios cuando, por circunstancias especiales, cuando se requiera más de una persona para su movilización. Ayuda a lavar a los enfermos, procurando hacerlo con cuidado. Afeita a los usuarios masculinos que requieran ayuda en las A.V.D. Retira de la zona de habitaciones, así como la entrega en lavandería de la ropa de los usuarios, así como la recogida de papeleras y cestos de desecho. Conserva y vigila el material y enseres del centro. Transporta y coloca el mobiliario del centro en los lugares destinados para su uso. Dará cuenta a sus superiores de cualquier anomalía en la conservación del edificio o material. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Ayudante de Oficios Varios.

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

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

