Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació

RESOLUCIÓ de 2 de febrer de 2024, del Servici de Relacions Laborals i Gestió de Programes, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del III Conveni col·lectiu de residències per a persones amb problemes de salut mental, la titularitat i la gestió de les quals es duguen a terme de manera privada. [2024/1730]

Vist el text del III Conveni col·lectiu de residències per a persones amb problemes de salut mental, la titularitat i la gestió de les quals es duga a terme de manera privada, codi 80000635012006, subscrit per la comissió negociadora, que està integrada, d'una part, per l'Associació Empresarial Valenciana de Servicis a la Dependència, i, d'una altra, per la part social, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, de l'Estatut dels Treballadors (aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors); en l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i en l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, este Servici de Relacions Laborals i Gestió de Programes, d'acord amb el que s'establix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en l'article 17 del Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, resol:

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 2 de febrer de 2024.– La cap del Servici de Relacions Laborals i Gestió de Programes: Aurora Valero Alcaraz.

III Conveni col·lectiu de residències per a persones amb problemes de salut mental, la titularitat i la gestió de les quals es duguen a terme de manera privada

PREÀMBUL

El present conveni col·lectiu és continuació del II Conveni col·lectiu de centres específics de malalts mentals crònics, la titularitat i la gestió dels quals es duga a terme de manera privada (codi conveni núm. 80000635012006), i s'adapta a les modificacions sectorials operades pel Decret 27/2023, de 10 de març, del Consell, pel qual es regulen la tipologia i el funcionament dels centres, els servicis i els programes de servicis socials, i la seua ordenació dins de l'estructura funcional, territorial i competencial del Sistema Públic de Servicis Socials (DOGV 9559, 22.03.2023). Entre altres qüestions, el Decret 27/2023 establix l'equivalència entre els anteriors centres específics per a malalts mentals crònics (CEMM) i els centres d'atenció residencial per a persones en situació de dependència (CARD) i les actuals residències per a persones amb problemes de salut mental (RPPSM), raó per la qual també s'adapta el títol del present text.

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit funcional i territorial

El present conveni col·lectiu serà aplicable en les empreses i els establiments que exercisquen la seua activitat com a residències per a persones amb problemes de salut mental (RPPSM), o qualsevol altra denomi-

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2024, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del III Convenio colectivo de residencias para personas con problemas de salud mental, cuya titularidad y gestión se lleven a cabo de forma privada. [2024/1730]

Visto el texto del III Convenio colectivo de residencias para personas con problemas de salud mental, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, código 80000635012006, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Asociación Empresarial Valenciana de Servicios a la Dependencia y de otra, por la parte social, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.*a* del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 17 del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

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

València, 2 de febrero de 2024.– La jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas: Aurora Valero Alcaraz.

III Convenio colectivo de residencias para personas con problemas de salud mental, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo es continuación del II Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada (código convenio núm. 80000635012006), adaptándose a las modificaciones sectoriales operadas por el Decreto 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público de Servicios Sociales (DOGV 9559, 22.03.2023). Entre otras cuestiones, el Decreto 27/2023 establece la equivalencia entre los anteriores Centros Específicos para Enfermos Mentales Crónicos (CEEM) y los Centros de Atención Residencial para personas en situación de Dependencia (CARDS) y las actuales Residencias para Personas con Problemas de Salud Mental (RPPSM), razón por la que también se adapta el título del presente texto.

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 Residencias para Personas con Problemas de Salud Mental (RPPSM), o cualquier otra deno-

nació que la Generalitat Valenciana puga utilitzar en el futur, la titularitat i la gestió dels quals es duga a terme de manera privada, així com als centres residencials de caràcter convivencial vinculats a aquelles.

Este conveni estendrà el seu àmbit d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Valenciana.

Podran adherir-se al present conveni totes les empreses i les seues persones treballadores incloses en l'anterior àmbit funcional i territorial.

Article 2. Àmbit personal

El present conveni afectarà tot el personal que en règim de contracte de treball presta servicis en empreses incloses en l'article 1.

En queda expressament exclòs el personal que preste servicis en RPPSM, centres i/o servicis dependents i/o concertats amb l'Administració pública valenciana.

Article 3. Vigència i duració

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener de 2022 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2025, amb independència de la data en què es firme o del dia en què es publique en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Article 4. Denúncia i pròrroga

La denúncia del conveni, que podrà presentar-la indistintament qualsevol de les parts firmants, es produirà de conformitat amb el que establix l'Estatut dels Treballadors i dins dels dos últims mesos de vigència.

Perquè la denúncia tinga efecte haurà de fer-se mitjançant una comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se en la conselleria competent amb una antelació d'almenys 30 dies del venciment d'este.

En cas que no es produïsca la denúncia esmentada, s'entendrà que el conveni es prorroga automàticament d'any en any.

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i, a l'efecte de la seua aplicació pràctica, es consideraran globalment en còmput anual.

En el cas que la jurisdicció laboral, a instàncies de l'autoritat laboral o de qualsevol de les persones afectades, anul·le algun dels pactes del present conveni col·lectiu, quedarà sense efecte la part afectada, i les parts hauran de renegociar-ne el contingut.

Article 6. Compensació i absorció

Operarà la compensació i l'absorció quan les retribucions totals abonades, en conjunt i en còmput anual, siguen més favorables per a les persones treballadores que les fixades en el present conveni.

CAPÍTOL II

Article 7. Organització del treball

La disciplina i l'organització del treball és facultat específica de la persona empresària titular del centre i s'ajustaran al que preveu l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions aplicables.

CAPÍTOL III

Article 8. Contractació

A fi de dotar el sector amb un model de relacions laborals estable, que beneficie tant les empreses com el personal laboral, que elimine les desigualtats que s'hagen pogut establir o es pretenguen establir en l'accés a l'ocupació i les condicions de treball respecte de les dones, els i les jóvens, els i les immigrants, les persones amb discapacitats i per als qui tenen treball temporal o a temps parcial, que contribuïsca a la competitivitat de les empreses, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i la rotació d'esta i amb la finalitat d'aconseguir que l'atenció a les persones usuàries siga de la major qualitat i més qualificada possible, es determinen els criteris següents sobre modalitats de contractació, i serà prioritària la contractació indefinida.

minación que la Generalitat Valenciana pudiera utilizar en el futuro, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada, así como a los centros residenciales de carácter convivencial vinculados a aquellas.

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 personas trabajadoras incluidas en el 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 1.

Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en RPPSM, 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 2022 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha en el que sea firmado o del día en que sea publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Artículo 4. Denuncia y prórroga

La denuncia del convenio que podrá ser presentada indistintamente por cualquiera de las partes firmantes, se producirá de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y dentro de los dos últimos meses de vigencia.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la conselleria competente 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 las personas afectadas 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 las personas trabajadoras que las fijadas en el presente convenio.

CAPÍTULO II

Artículo 7. Organización del trabajo

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la persona empresaria 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/as jóvenes, los/as 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 las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

D'acord amb el que disposa l'article 15.6 de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores amb contractes temporals i de duració determinada tindran els mateixos drets que les persones treballadores amb contractes de duració indefinida, sense perjuí de les particularitats específiques de cada una de les modalitats contractuals en matèria d'extinció del contracte i d'aquelles previstes expressament en la llei en relació amb els contractes formatius.

1. Contracte indefinit

És el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació de servicis. Adquirirà la condició de personal indefinit, qualsevol que haja sigut la modalitat de la seua contractació, el personal que no haja sigut donat d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al fixat legalment per al període de prova i el personal amb contracte temporal subscrit en frau de llei.

2. Contracte per circumstàncies de la producció

És el que es concerta per a atendre les eventualitats previstes en l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors.

2.1. Quan este contracte obeïsca a l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat o a les oscil·lacions que, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requerix, podrà tindre una duració màxima de dotze mesos, dins d'un període de díhuit mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen estes causes. Si se subscriu per un període inferior a la duració màxima permesa, podrà prorrogar-se una sola vegada, sense que la duració total supere la duració màxima.

Esta modalitat de contractació es podrà utilitzar en qualsevol lloc de treball i, entre altres casos, quan es donen les circumstàncies següents:

a) Quan transitòriament augmente el grau mitjà de dependència del conjunt de les persones ateses, utilitzant qualsevol de les escales de valoració reconeguda per la corresponent administració pública.

b) Quan l'ocupació del centre siga:

Del 45 % de la seua capacitat màxima autoritzada a la finalització del segon any d'activitat.

Del 60 % de la seua capacitat màxima autoritzada a la finalització del tercer any d'activitat.

Del 70 % de la seua capacitat màxima autoritzada a la finalització del quart any d'activitat.

En relació amb les places ocupades que excedisquen el percentatge esmentat, s'aplicarà l'escala següent:

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

Se seguirà esta progressió fins a la totalitat de les places ocupades.

S'establix que cada 3 places que siguen desocupades es puga rescindir el contracte a un treballador o treballadora contractat per esta modalitat. El personal que resulte afectat per esta mesura conformarà una borsa d'ocupació fins a la reincorporació de la totalitat del personal cessat.

c) Vacacions anuals

2.2. Este contracte també podrà utilitzar-se per a atendre situacions ocasionals i previsibles fins a un màxim de noranta dies en l'any natural. D'estos, podran ser continuats un màxim de seixanta dies.

3. Contracte de substitució.

Es regularà pel que establix l'article 15.3 de l'Estatut dels Treballadors, desplegat pel Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre.

4. Contracte de formació en alternança.

Es regularà pel que establix l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors, desplegat pel Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre.

5. Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional.

Es regularà pel que establix l'article 11.3 de l'Estatut dels Treballadors, desplegat pel Reial decret 488/1998, de 27 de març, i tindrà una duració d'un any.

6. Contracte a temps parcial.

Es regularà pel que establix l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

A l'efecte de l'article 12.4.*b* de l'Estatut dels Treballadors, es considerarà interrupció la que tinga una duració superior a quinze minuts.

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

1. 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.

2. Contrato por circunstancias de la producción.

Es el que se concierta para atender las eventualidades contempladas en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2.1. Cuando este contrato obedezca al incremento ocasional e imprevisible de la actividad o a 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, podrá 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 en cualquier puesto de trabajo y, 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.

c) Vacaciones anuales.

2.2. Este contrato también podrá utilizarse para atender situaciones ocasionales y previsibles hasta un máximo de noventa días en el año natural. De estos, podrán ser continuados un máximo de sesenta días.

3. Contrato de sustitución.

Se regulará por lo establecido en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el Real decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

4. Contrato de formación en alternancia.

Se regulará por lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el Real decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.

5. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Se regulará por lo establecido en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el Real decreto 488/1998, de 27 de marzo, y tendrá una duración de un año.

6. Contrato a tiempo parcial.

Se regulará por lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del artículo 12.4.*b* del Estatuto de los Trabajadores, se considerará interrupción aquella que tenga una duración superior a quince minutos.

El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir el seixanta per cent de les hores de treball objecte del contracte.

7. Contracte de relleu.

Es regularà pel que establix l'article 12.6 i 7 de l'Estatut dels Treballadors.

8. Estabilitat en el treball.

Amb l'objectiu de fomentar la contractació indefinida i de dotar de més estabilitat els contractes vigents, s'acorda que totes les empreses afectades pel present conveni hauran de tindre un 55 % de personal amb contractes indefinits a la terminació del segon any de vigència, un 60 % a la terminació del tercer any de vigència i un 70 % a la finalització del quart any de vigència.

En conseqüència, els percentatges màxims de contractació temporal, en qualsevol de les modalitats previstes en el present conveni, seran els que resulten de restar al 100 % de la plantilla els compromisos de contractació indefinida establits en el paràgraf anterior, amb l'excepció dels contractes de substitució, formació en alternança, formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional i de relleu.

Per a l'aplicació dels compromisos adquirits sobre l'ocupació estable, les empreses podran accedir als programes de les administracions públiques que fomenten la transformació de contractes temporals en indefinits.

Per a donar efectivitat al compliment dels percentatges acordats en este apartat, les empreses que no els complisquen transformaran els contractes temporals necessaris en indefinits fins a completar el percentatge acordat, per orde de més antiguitat, excloent-ne els contractes interins per a substitució de personal.

Per a calcular els percentatges acordats en este apartat, es prendrà com a referència el nombre de llocs de treball ocupats de manera contínua l'any immediatament anterior.

Els percentatges de contractació que preveu este article hauran de complir-se en l'àmbit del centre de treball i de l'empresa a escala provincial.

S'establix una moratòria de vint-i-quatre mesos per als centres o els servicis de nova obertura des del moment de l'inici de l'activitat.

Article 9. Jubilació amb 68 anys

Davant del tipus de treball que es realitza en el sector, que suposa cuidar persones dependents i molt dependents, no sembla raonable entendre que este puguen realitzar-lo convenientment persones de 68 anys o més.

En conseqüència, i com a mesura d'impuls del relleu generacional en el sector, s'establix la jubilació forçosa per al personal, independentment del grup professional al qual pertanga, amb una edat igual o superior a 68 anys sempre que es complisquen els requisits que preveu la disposició addicional desena.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 10. Període de prova

El personal de nou ingrés quedarà sotmés al període de prova que s'establix a continuació per al seu grup professional:

Grup A: sis mesos

Grup B: quatre mesos

Grup C: trenta dies efectivament treballats

Grup D: vint dies efectivament treballats

El període de prova no podrà excedir un terç de la duració del contracte en els casos del contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional i en els contractes temporals de duració determinada de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.

No podrà establir-se un període de prova en el contracte de formació en alternança.

El període de prova haurà de pactar-se per escrit, i les parts contractants, durant la vigència d'este, podran resoldre de manera unilateral i lliurement la relació laboral sense necessitat de preavís i sense dret a cap indemnització.

Article 11. Cessaments en l'empresa

La persona treballadora que desitge cessar voluntàriament en el servici al centre haurà de notificar-li-ho per escrit, i rebre acusament d'esta petició almenys amb l'antelació següent a la data de la seua baixa definitiva:

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas de trabajo objeto del contrato.

7. Contrato de relevo.

Se regulará por lo establecido en el artículo 12.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

8. 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 de sustitución, formación en alternancia, formativo para la obtención de la práctica profesional y de 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 68 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 este pueda ser realizado convenientemente por personas de 68 o más años.

En consecuencia, y como medida de impulso del relevo generacional en el sector, se establece la jubilación forzosa para el personal, independientemente del grupo profesional al que pertenezca, con una edad igual o superior a 68 años siempre que se cumplan los requisitos contemplados en la disposición adicional décima.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. 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: cuatro meses.

Grupo C: treinta días efectivamente trabajados.

Grupo D: veinte días efectivamente trabajados.

El periodo de prueba no podrá exceder de un tercio de la duración del contrato en los casos del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional y en los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

No podrá establecerse periodo de prueba en el contrato de formación en alternancia.

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

Artículo 11. Ceses en la empresa

La persona trabajadora 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:

Grup A: tres mesos
Grup B: dos mesos
Grup C: un mes
Grup D: quinze dies

L'incompliment de la persona treballadora de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada donarà dret al centre a descomptar de la liquidació l'equivalent diari del seu salari per cada dia que falte en el preavís reglamentari fixat anteriorment.

CAPÍTOL IV

Article 12. Jornada de treball

S'establix una jornada anual de 1.784 hores de treball efectiu.

Les empreses podran establir un sistema de control d'assistència sense que el temps reflectit en el registre d'assistència signifique, per si sol, hores efectives de treball. A estos efectes, es permet usar sistemes de control d'assistència que impliquen el tractament de dades biomètriques sempre que se'n garantisca la pseudonimització.

Article 13. Descans setmanal

Les persones treballadores tindran dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig sense interrupció, 36 hores.

Amb independència del que s'ha establit anteriorment, es respectarà qualsevol fórmula que s'haja pactat o es pacte entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, atenent el que regula el Reial decret 1561/1995, ja que es tracta d'un sector d'activitat i treballadors específics.

Article 14. Vacacions anuals

El període de vacacions anuals retribuïdes, no substituïble per compensació econòmica, serà de 30 dies naturals.

CAPÍTOL V

Article 15. Estructura retributiva

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

b) Gratificacions extraordinàries: s'abonaran dos pagues extraordinàries, amb meritació semestral, equivalents a una mensualitat de salari base, la primera amb meritació de l'1 de gener al 30 de juny i abonament durant el mes de juny, i la segona amb meritació de l'1 de juliol al 31 de desembre i abonament abans del dia 24 de desembre. Per acord entre empresa i representació de les persones treballadores, es podrà prorratejar el pagament de les pagues extraordinàries mensualment.

c) Plus d'assistència: consistent en la retribució mensual, i la seua la quantia serà la que recull l'annex I, incloent-hi vacacions, per a tot el personal. El plus d'assistència patirà una minoració del 25 % del seu import mensual en cas d'inassistència al lloc de treball d'un dia al mes, d'un 50 % en el cas d'inassistència al lloc de treball de dos dies al mes i d'un 100 % en el cas d'inassistència al lloc de treball de tres o més dies al mes. Estes minoracions no tindran efecte en els casos en què la inassistència al lloc de treball siga per causes degudes a incapacitat temporal derivada de malaltia greu o que comporte internament hospitalari, accident laboral o malaltia professional, naixement, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural o la concessió d'algun dels permisos reglats per la legislació i el present conveni. En cas de treball a temps parcial, es percebrà en proporció a la jornada contractada.

d) Plus de nocturnitat: el treball desenvolupat en el període comprés entre les 22 hores i les 6 hores tindrà la consideració de treball nocturn.

Este treball tindrà una retribució específica, segons l'annex I, llevat que la categoria professional que es tinga implique, per a realitzar les seues funcions, específicament treball nocturn.

L'esmentat plus de nocturnitat es percebrà per cada nit efectivament treballada.

Grupo A: tres meses.
Grupo B: dos meses.
Grupo C: un mes.
Grupo D: quince días.

El incumplimiento de la persona trabajadora 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 12. Jornada de trabajo

Se establece una jornada anual de 1.784 horas de trabajo efectivo.

Las empresas podrán establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo. A tales efectos, se permite el uso de sistemas de control de asistencia que impliquen el tratamiento de datos biométricos siempre que se garantice su seudonimización.

Artículo 13. Descanso semanal

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción, 36 horas.

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

Artículo 14. Vacaciones anuales

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales.

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. En caso de trabajo a tiempo parcial, se percibirá en proporción a la jornada contratada.

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. Por acuerdo entre empresa y representación de las personas trabajadoras, se podrá prorratear el pago de las pagas extraordinarias mensualmente.

c) 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, nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o la concesión de alguno de los permisos reglados por la legislación y el presente convenio. En caso de trabajo a tiempo parcial, se percibirá en proporción a la jornada contratada.

d) 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 el 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.

Article 16. Hores extraordinàries

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

La realització d'estes hores extraordinàries serà per a situacions excepcionals i s'argumentarà a la representació del personal.

Les hores extraordinàries s'abonaran al 150 % sobre el valor del salari/hora ordinària si es realitzen en horari diürn i al 200 % si es realitzen en descans setmanal o en dia festiu.

Article 17. Dies festius

Els 14 dies festius abonables no recuperables de cada any natural, sempre que la persona treballadora els treballe i de comú acord amb l'empresa, podran compensar-se d'una de les maneres següents:

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

Esta compensació suposarà que, en el cas que el festiu s'haja realitzat dins de les 1.784 hores, que suposen la jornada màxima segons el present conveni, la compensació es durà a terme restant la compensació esmentada anteriorment a la jornada màxima.

A tall d'exemple, si es treballa un festiu huit hores i este festiu està inclòs inicialment dins de les 1.784 hores anuals, la persona treballadora haurà de veure reduïda la seua jornada màxima en un 25 % d'eixes huit hores, és a dir, en dos hores en l'exemple exposat. En conseqüència, la jornada màxima anual de la persona treballadora serà de 1.782 hores.

b) Percebent un plus segons l'annex I.

c) Es respectarà qualsevol pacte anterior en el qual hi haja una reducció de jornada compensatòria a estos dies, sempre que es complisca l'equivalència anterior.

Article 18. Taules salarials

S'acorda per als anys 2022, 2023, 2024 i 2025 aplicar les taules salarials que s'adjunten com a annex I.

Es garantix, en tot cas, la percepció del salari mínim interprofessional vigent en cada moment, per a totes les categories professionals.

Article 19. Clàusula de desvinculació

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

A este efecte de poder acollir-se a l'exempció establida en el punt anterior, serà necessari que les empreses ho sol·liciten i acrediten davant de la comissió paritària, de manera fefaent, en el termini d'un mes des de la publicació del conveni, que l'aplicació de les condicions econòmiques establides en el mateix les abocaria al tancament definitiu de la seua activitat. Només en el cas que la comissió paritària estimara que el compliment d'estes condicions econòmiques fora la causa directa del tancament de l'empresa, estes podran deixar d'aplicar-les.

A l'efecte de constatar la impossibilitat d'aplicar les condicions econòmiques establides en el present conveni, les empreses hauran d'aportar a la comissió paritària tota la documentació que els requerisca esta per a conéixer la situació econòmica real d'estes que, com a mínim, seran els comptes anuals depositats en el Registre Mercantil corresponents als tres últims anys. En el cas de no aportar la documentació que es requerisca, la comissió paritària no autoritzaria les empreses sol·licitants a quedar exemptes de complir les condicions econòmiques pactades en el present conveni.

La comissió paritària prendrà els seus acords quant al que regula el present article per unanimitat i tindrà la facultat, en cas que ho considere necessari, de recaptar informes pericials a l'efecte de prendre la decisió que corresponga.

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

Les persones membres de la comissió paritària fixaran la duració de l'aplicació d'esta clàusula de desvinculació a les empreses que n'hagen sol·licitat l'aplicació. Així mateix, recaptaran informació de

Artículo 16. 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 la representación 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 17. Días festivos

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

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

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, la persona trabajadora deberá ver reducida su jornada máxima en un 25 % de esas ocho horas, es decir, en dos horas en el ejemplo expuesto. En consecuencia, la jornada máxima anual de la persona trabajadora será de 1.782 horas.

b) Percibiendo un plus según el anexo I.

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 18. Tablas salariales

Se acuerda para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 aplicar las tablas salariales que se adjuntan como anexo I.

Se garantiza, en todo caso, la percepción del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, para todas las categorías profesionales.

Artículo 19. Cláusula de descuelgue

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el presente convenio las 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 las abocaría al cierre definitivo de su actividad. Solo 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 esta para conocer la situación económica real de las mismas que, como mínimo, serán 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 el presente artículo por unanimidad y tendrá la facultad, en caso 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.

Las personas miembro de la comisión paritaria fijarán la duración de la aplicación de esta cláusula de descuelgue a las empresas que hayan solicitado su aplicación. Asimismo, recabarán información de la marcha

la marxa de l'aplicació d'esta clàusula durant el període de vigència d'este conveni.

CAPÍTOL VI

Article 20. Permisos retribuïts

La persona treballadora, amb un avís previ escrit i justificat, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.

b) Cinc dies naturals per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari del o la cònjuge, la parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, incloent-hi el o la familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisca amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requerisca l'atenció efectiva d'aquella.

c) Dos dies naturals per la defunció del o la cònjuge, la parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb este motiu la persona treballadora necessite fer un desplaçament a este efecte, el termini s'ampliarà en dos dies naturals. S'entendrà que hi ha desplaçament quan la persona treballadora haja de desplaçar-se a més de 50 quilòmetres de la residència habitual.

d) Un dia per trasllat del domicili habitual. Haurà de preavisar amb una antelació mínima de deu dies.

e) Pel temps indispensable, per a complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu. Quan conste en una norma legal o convencional un període determinat caldrà ajustar-se al que esta dispose quant a la duració de l'absència i la compensació econòmica. Quan el compliment del deure referit abans supose la impossibilitat de prestar el treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar la persona treballadora afectada a la situació d'excedència regulada en l'article 46.1 de l'Estatut dels Treballadors. En el cas que la persona treballadora, per compliment del deure o acompliment del càrrec, perceba una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari a què tinga dret en l'empresa.

f) Pel temps indispensable per a assistir a exàmens quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, tenint en compte que, d'estos permisos, únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatoris.

g) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment i en el capítol VIII d'este conveni.

h) Pel temps indispensable per a realitzar exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a realitzar els preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagen de tindre lloc dins de la jornada de treball.

i) Formació. La formació i la capacitació del treballador/a s'impartirà dins o fora de la jornada laboral.

En el cas que la jornada o jornades de formació coincidisquen fora de la jornada de treball, estes seran compensades per les empreses en un 50 %, en salari hores o descans.

j) Les persones treballadores gaudiran d'un dia de lliure disposició per any, que haurà de gaudir-se de dilluns a divendres, excepte festius.

Se sol·licitarà la seua disposició amb 7 dies d'antelació a la data de gaudi, i ho concedirà l'empresa, llevat que per raons organitzatives justificades no es puga concedir el dia lliure en la data sol·licitada.

Article 21. Drets de conciliació per motius familiars

1. En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.*d* de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions, per a l'atenció del o la bebé lactant fins que complisca dotze mesos. La duració del permís es

de la aplicación de esta cláusula durante el periodo de vigencia de este convenio.

CAPÍTULO VI

Artículo 20. Permisos retribuidos

La persona trabajadora, 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 registro de pareja de hecho.

b) Cinco días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del o de la cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el/la familiar consanguíneo/a 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.

c) Dos días naturales por el fallecimiento del o de la cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días naturales. Se entenderá que existe desplazamiento cuando la persona trabajadora deba desplazarse a más de 50 kilómetros de su residencia habitual.

d) Un día por traslado del domicilio habitual. Deberá preavisarlo con una antelación mínima de diez días.

e) 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 esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) 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.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y en el capítulo VIII de este convenio.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) 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, estas serán compensadas por las empresas en un 50 %, en salario horas o descanso.

j) Las personas trabajadoras 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 21. Derechos de conciliación por motivos familiares

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.*d* del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del o de la bebé lactante hasta que este cumpla doce

pot incrementar proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exercisca este dret, per la seua voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seua jornada en una hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes.

La reducció de jornada que preveu este apartat constituïx un dret individual de les persones treballadores sense que puga transferir-se'n l'exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dos persones treballadores de la mateixa empresa exercixen este dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial en podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

2. Les persones treballadores tindran dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur de fill o filla, o si, per qualsevol causa, han d'estar hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del salari.

3. Qui, per raons de guarda legal, cuide directament algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, com a mínim, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'esta.

Tindrà el mateix dret qui requerisca encarregar-se de l'atenció directa d'un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix/a i que no exercisca activitat retribuïda.

La persona progenitora, guardadora amb finalitats d'adopció o acollidora permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la mitat de la duració d'aquella, per a l'atenció, durant l'hospitalització i el tractament continuat, de la persona menor a càrrec seu afectada per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca la necessitat d'atenció directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servici públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el fill o filla o la persona que haja sigut objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció complisca vint-i-tres anys. En conseqüència, el mer fet de complir díhuit anys el fill o filla o la persona menor subjecta a acolliment permanent o a guarda amb finalitats d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat d'atenció directa, contínua i permanent. Per conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i els supòsits en què esta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

En els supòsits de separació o divorci el dret es reconeixerà a la persona progenitora, guardadora o acollidora amb qui convisca la persona malalta.

Quan la persona malalta que es trobe en el supòsit previst en el paràgraf tercer d'este apartat contraga matrimoni o constituïsca una parella de fet, tindrà dret a la reducció de jornada qui siga el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acredite les condicions per a ser-ne beneficiari/-ària.

Les reduccions de jornada previstes en este apartat constituïxen un dret individual de les persones treballadores, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari/ària podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

4. La concreció horària i la determinació dels drets previstos en este article correspondran a la persona treballadora dins de la seua jornada ordinària. La persona treballadora, excepte força major, haurà de preavisar la persona empresària amb una antelació de quinze dies, i precisar la data en què iniciarà i finalitzarà el dret corresponent. Així mateix, la persona treballadora haurà de preavisar la persona empresària amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3. 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.

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

La persona progenitora, guardadora con fines de adopción o acogedora 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, de la persona menor a su cargo afectada 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/la hijo/a 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/la hijo/a o la persona menor sujeta 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. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido a la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario/a.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación de los derechos previstos en este artículo corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la persona empresaria con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el derecho correspondiente. Asimismo, la persona trabajadora deberá preavisar a la persona empresaria con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Les discrepàncies sorgides entre empresari/ària i treballador/a sobre la concreció horària i l'aplicació del present article es resoldran seguint el procediment previst legalment per a això.

Article 22. Excedències voluntàries

El personal fix que acredite almenys un any d'antiguitat en l'empresa podrà sol·licitar una excedència voluntària per un termini mínim de quatre mesos i no superior a cinc anys.

Este dret sol podrà exercitar-lo una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior o la data de reincorporació de l'anterior.

L'excedència s'entendrà concedida sense dret a cap retribució i este període no computarà a l'efecte d'antiguitat.

Esta excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació de, almenys, el termini de preavís que preveu l'article 11 d'este conveni, corresponent al grup professional de la persona treballadora, si no és per casos demostrables de necessitat urgent, i haurà de rebre contestació, així mateix, escrita per part de l'empresa en el termini de cinc dies.

Abans que finalitze esta i amb una antelació d'almenys un mes abans de la finalització, haurà de sol·licitar l'ingrés per escrit. L'incompliment d'este requisit s'assimilarà a una baixa voluntària.

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

En cas contrari, es trobarà en situació de dret expectant.

Si en finalitzar esta o durant la seua vigència desitja incorporar-se al treball i no hi ha vacants en la seua categoria i sí en una inferior i desitja incorporar-se a esta, podrà fer-ho amb les condicions d'esta nova categoria, per a poder accedir a la seua en el moment que es produïsca la primera possibilitat.

En cap cas, excepte autorització expressa sobre esta qüestió, podrà sol·licitar excedència per a incorporar-se a prestar servicis en entitats, públiques o privades, que desenvolupen alguna activitat econòmica classificada en les divisions actuals 87 i 88 de la CNAE-2009. El seu incompliment suposarà la vulneració del deure de no concurrència establit en l'Estatut dels Treballadors.

Article 23. Excedència forçosa

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

a) Designació o elecció d'un càrrec públic.

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

Article 24. Excedència especial per atenció de fills/filles

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre l'atenció de cada fill/a, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, les persones treballadores per a atendre l'atenció d'un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valdre's per si mateix/a i no exercisca una activitat retribuïda.

L'excedència que preveu el present article, el període de duració de la qual podrà gaudir-se de manera fraccionada, constituïx un dret individual de les persones treballadores, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, la persona empresària podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi al que, si és el cas, s'estiga gaudint.

El període en què la persona treballadora estiga en situació d'excedència conformement al que establix este article serà computable a l'efecte d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a assistir a

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

Artículo 22. 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora 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 periodo no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de, al menos, el plazo de preaviso contemplado en el artículo 11 de este convenio, correspondiente al grupo profesional de la persona trabajadora, 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 un mes 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 solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades, públicas o privadas, que desarrollen alguna actividad económica clasificada en las actuales divisiones 87 y 88 de la CNAE-2009. Su incumplimiento supondrá la vulneración del deber de no concurrencia establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Excedencia forzosa

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

a) Designación o elección de un cargo público.

b) El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, 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 24. Excedencia especial por cuidado de hijos/as

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho

cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocada per la persona empresària, especialment en ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut este termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o una categoria equivalent.

No obstant això, quan la persona treballadora forme part d'una família que tinga reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de díhuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exercisca este dret amb la mateixa duració i règim que l'altre progenitor/a, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de díhuit mesos.

Article 25. Violència de gènere, violències sexuals i terrorisme

1. Les persones treballadores que tinguen la consideració de víctima de violència de gènere, de violències sexuals o de terrorisme tindran dret, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa. També tindran dret a fer el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-lo si este és el sistema establit, sempre que en els dos casos esta modalitat de prestació de servicis siga compatible amb el lloc i les funcions desenvolupades per la persona.

Estos drets es podran exercitar en els termes que per a estos supòsits concrets s'establisquen en els acords entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores o conformement a l'acord entre l'empresa i les persones treballadores afectades. En defecte d'això, la concreció d'estos drets correspondrà a estes, i seran aplicables les regles establides en l'article 21.4 d'este conveni, incloent-hi les relatives a la resolució de discrepàncies.

2. Les persones treballadores que tinguen la consideració de víctimes de violència de gènere, de víctimes del terrorisme o de víctimes de violències sexuals que es vegen obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on presten els servicis, per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o una categoria equivalent, que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En estos casos l'empresa estarà obligada a comunicar a les persones treballadores les vacants que hi haja en el moment en qüestió o les que es puguen produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una duració inicial d'entre sis i dotze mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupaven les persones treballadores.

Acabat este període, les persones treballadores podran optar entre tornar al seu lloc de treball anterior, continuar en el nou, cas en què decaurà l'obligació de reserva, o l'extinció del seu contracte, percebran una indemnització de vint dies de salari per any de servici, i es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats.

3. La treballadora víctima de violència de gènere o de violència sexual podrà suspendre, unilateralment, el contracte amb dret a reserva del lloc de treball. Esta suspensió tindrà una duració inicial que no podrà excedir sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulte que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerix la continuïtat de la suspensió. En este cas, el jutge o jutgessa podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de díhuit mesos.

CAPÍTOL VII

Article 26. Roba de treball

Les empreses proveiran amb caràcter obligatori gratuït el personal que pel seu treball ho necessite amb dos uniformes (roba i calçat) per any i mitjans de protecció personal a tot el personal. El personal estarà

a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la persona empresaria, 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el/la otro/a progenitor/a, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 25. Violencia de género, violencias sexuales y terrorismo

1. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 21.4 de este convenio, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

2. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo o de víctimas de violencias sexuales, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán 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 las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

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

CAPÍTULO VII

Artículo 26. 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

obligat a usar, durant la realització del treball, la roba facilitada per l'empresa, així com a cuidar-la.

Quan quede extingida la relació laboral, la persona treballadora retornarà la roba a l'empresa.

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

CAPÍTOL VIII

Article 27. Drets sindicals

1. Els comités d'empresa i els delegats/ades de personal tindran, entre altres, els següents drets i les funcions:

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

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

c) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i d'ocupació, així com de la resta dels pactes, les condicions i els usos d'empresa en vigor, i formular, si és el cas, les accions legals oportunes davant l'empresari/ària i els organismes o els tribunals competents.

d) De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball en l'empresa, amb les particularitats previstes en este orde per l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Garanties de la representació del personal

A més de les garanties que preveuen els apartats *a*, *b*, *c* i *d* de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, la representació del personal, no les persones membres de les seccions sindicals, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb l'escala següent:

De 0 a 25 les persones treballadores: 15 hores.

De 26 a 50 les persones treballadores: 20 hores.

De 51 a 100 les persones treballadores: 25 hores.

La utilització del crèdit tindrà dedicació preferent, amb l'única limitació de l'obligació de comunicar-ne prèviament l'inici en els termes que preveu l'article 20.*g* d'este conveni, amb una antelació mínima de 48 hores i també la incorporació al treball en el moment que es produïsca.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a les persones representants podrà acumular-se en un o diversos delegats/ades, sempre que el/la representant cedent no tinga suspesa la seua relació laboral per alguna de les causes establides en l'Estatut dels Treballadors. L'acumulació del crèdit haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació d'un mes. El mateix termini haurà d'observar-se en el cas que el crèdit es retorne a la persona titular d'este.

Així mateix, es facilitaran taulers d'anuncis perquè, sota la responsabilitat de la representació del personal, s'hi col·loquen els avisos i les comunicacions que calga efectuar i es consideren pertinents. Els taulers esmentats es distribuiran en els punts i els llocs visibles per a permetre que la informació arribe fàcilment a les persones treballadores.

3. Assemblees

Es regulen pel que disposen els articles 77 i següents de l'Estatut dels Treballadors.

4. Meses negociadores

A la representació electa del personal que participa en les comissions paritària o negociadora del conveni, se li concediran permisos retribuïts amb la finalitat de facilitar-li la labor negociadora i durant el transcurs de les negociacions esmentades.

CAPÍTOL IX

Article 28. Règim disciplinari

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

a) Faltes lleus

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 la persona trabajadora devolverá la ropa a la empresa.

Asimismo, 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 27. Derechos sindicales

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

a) Ser informados 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 las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el/la empresario/a y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Garantías de la representación del personal.

Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, la representación del personal, no las personas miembro de las secciones sindicales, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 las personas trabajadoras: 15 horas.

De 26 a 50 las personas trabajadoras: 20 horas.

De 51 a 100 las personas trabajadoras: 25 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su inicio en los términos previstos en el artículo 20.*g* de este convenio, 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 las personas representantes podrá acumularse en uno/a o diversos/as delegados/as, siempre y cuando el/la 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 un mes. El mismo plazo deberá observarse en el caso de que el crédito fuera devuelto a la persona titular del mismo.

Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de la representación del personal, 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 las personas trabajadoras.

3. Asambleas.

Se regulan por lo dispuesto en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

4. Mesas negociadoras.

A la representación 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 28. 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. L'abandó del servici sense causa justificada, encara que siga per un temps breu, sempre que els perjuís que origine a l'empresa, a les persones usuàries i/o al personal laboral no constituïsquen una falta greu o molt greu.

2. El retard i la negligència en el compliment de les seues funcions, així com la utilització indeguda dels locals, els materials o els documents de l'empresa, llevat que, per la seua gravetat manifesta, constituïsca una falta greu.

3. L'absència de comunicació amb l'antelació deguda de la falta d'assistència al treball per causes mèdiques o altres justificades, llevat que es prove la impossibilitat de fer-ho.

4. Les faltes repetides i injustificades de puntualitat que suposen un 10 % o més del total de dies treballats en un període de 30 dies naturals, sempre que no constituïsca una falta greu o molt greu.

5. No comunicar en un termini de 24 hores següents a l'absència els motius que van justificar la falta al treball.

6. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o telèfon en el moment que es produïsquen.

7. Mantindre discussions i/o altercats amb altres companys o companyes al centre de treball.

8. Usar el telèfon mòbil en el seu lloc i torn de treball.

b) Faltes greus.

1. El retard i la negligència en el compliment de les seues funcions, així com la utilització indeguda dels locals, els mitjans, els materials o els documents de l'empresa, de gravetat manifesta.

2. L'incompliment de les mesures de seguretat i protecció establides per l'empresa, llevat que constituïsca una falta molt greu.

3. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada que, pels perjuís que origine a l'empresa, a les persones usuàries i/o al personal laboral no constituïsca una falta molt greu.

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

5. Les faltes repetides i injustificades de puntualitat que suposen un 20 % o més del total de dies treballats en un període de 30 dies naturals, sempre que no constituïsca una falta molt greu.

6. Simular una malaltia i/o un accident.

7. Negativa a assistir a un curs de formació impartit a instàncies de l'empresa, qualsevol que siga el seu contingut o duració, sempre que siga obligatori segons la legislació vigent.

8. Discussions públiques amb els companys o companyes de treball al centre que puguen ferir la sensibilitat de les persones usuàries.

9. L'ús de temps, uniformes, materials o mitjans de l'empresa per a qüestions alienes o en benefici propi.

10. Fumar o consumir alcohol i altres drogues durant la prestació del servici.

11. La reincidència en la comissió d'una falta lleu, encara que siga de naturalesa diferent, dins d'un període de 90 dies naturals, sempre que es produïsca una sanció per eixe motiu.

c) Faltes molt greus.

1. Donar a conéixer el procés patològic i/o la intimitat de la persona resident.

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

3. La falta d'assistència al treball no justificada durant tres o més dies en un període de 30 dies naturals.

4. Les faltes repetides i injustificades de puntualitat que suposen un 33 % o més del total de dies treballats en un període de 30 dies naturals.

5. Els maltractaments de paraula, obra, psíquics i morals, infligits a les persones usuàries, els companys o companyes de treball de qualsevol lloc, així com als o les familiars i acompanyants o a qualsevol altra persona que es relacione amb l'empresa.

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

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

8. L'assetjament sexual, laboral i/o moral.

9. Posar una altra persona a realitzar els servicis sense autorització de l'empresa.

10. La negligència en la preparació i/o l'administració de la medicació, així com qualsevol altra negligència que puga repercutir negativament en la salut o integritat dels usuaris i les usuàries.

1. El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas usuarias y/o al personal laboral no constituya falta grave o muy grave.

2. 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, constituya falta grave.

3. La ausencia de comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causas médicas u otras justificadas, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

4. Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad que supongan un 10 % o más del total de días trabajados en un periodo de 30 días naturales, siempre que no constituya falta grave o muy grave.

5. No comunicar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o teléfono en el momento de producirse los mismos.

7. Mantener discusiones y/o altercados con otros/as compañeros/as en el centro de trabajo.

8. El uso del teléfono móvil en su puesto y turno de trabajo.

b) Faltas graves.

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

2. El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa, salvo que constituya falta muy grave.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que, por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas usuarias y/o al personal laboral no constituya falta muy grave.

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

5. Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad que supongan un 20 % o más del total de días trabajados en un periodo de 30 días naturales, siempre que no constituya falta muy grave.

6. Simular una enfermedad y/o accidente.

7. Negativa a asistir a un curso de formación impartido a instancia de la empresa, cualquiera que sea su contenido o duración, siempre y cuando sea obligatorio según la legislación vigente.

8. Discusiones públicas con los/as compañeros/as de trabajo en el centro que puedan herir la sensibilidad de las personas usuarias.

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

10. Fumar o consumir alcohol y otras drogas durante la prestación del servicio.

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

c) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico y/o intimidad de la persona 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 tres o más días en un periodo de 30 días naturales.

4. Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad que supongan un 33 % o más del total de días trabajados en un periodo de 30 días naturales.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos y morales, infligidos a las personas usuarias, compañeros/as de trabajo de cualquier puesto, así como a los/as familiares y acompañantes o a cualquier otra persona que se relacione con la empresa.

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

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

8. El acoso sexual, laboral y/o moral.

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

10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, así como cualquier otra negligencia que pueda repercutir negativamente en la salud o integridad de los/as usuarios/as.

11. La competència deslleial, en el sentit de promoure, induir o suggerir a familiars el canvi de residència, així com la derivació de residents al propi domicili del personal o de particulars i igualment revelar dades personals de residents o familiars a terceres persones.

12. Fer treballs per compte propi o d'altri estant en situació d'incapacitat temporal, així com realitzar manipulacions o falsedats per a prolongar esta incapacitat.

13. La falta de disciplina en el treball.

14. L'incompliment o l'abandó de les normes i mesures establides de seguretat i salut en el treball, quan d'estos puguen derivar-se riscos per a la salut i la integritat de si mateix/a, els companys o companyes o els usuaris o usuàries, així com quan d'estos puga derivar-se perill d'avaries en les instal·lacions del centre.

15. L'abús d'autoritat en l'acompliment de les seues funcions.

16. Violar el secret de correspondència dels usuaris i usuàries, personal laboral o de l'empresa, o de qualsevol tipus de document dirigit a esta.

17. Embriaguesa i/o drogoaddicció manifestada en el lloc de treball.

18. La reincidència en la comissió d'una falta greu, encara que siga de naturalesa diferent, dins d'un període de 180 dies naturals, sempre que es produïsca sanció per eixe motiu.

d) Altres.

L'incompliment del que es disposa en procediments d'actuació continguts en documents com ara programes de compliment normatiu, codis de conducta, manuals de bones pràctiques, etc., es podrà tipificar com a falta d'acord amb la gravetat de l'incompliment i les seues conseqüències.

e) Sancions.

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

1. Per faltes lleus:

– Amonestació per escrit.

– Suspensió d'ocupació i sou d'un a tres dies.

2. Per faltes greus:

– Suspensió d'ocupació i sou de quatre a quinze dies.

3. Per faltes molt greus:

– Suspensió d'ocupació i sou de setze a trenta dies.

– Acomiadament.

Article 29. Tramitació i prescripció

1. Les sancions greus i molt greus es comunicaran motivadament i per escrit a la persona interessada perquè en prenga coneixement i efectes oportuns, i es notificarà al comité d'empresa o als delegats/ades de personal.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de sancions, qualsevol que siga la seua gravetat, a la persona membre del comité d'empresa o delegat/ada de personal, tant si estan en actiu dels seus càrrecs com si encara estan en el període reglamentari de garanties. En este expedient contradictori seran oïts, a més de la persona interessada, el comité d'empresa o la resta de delegats/ades de personal.

2. Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies; les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, al cap de seixanta dies a partir de la data en què l'empresa haja tingut coneixement de la comissió i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comés.

CAPÍTOL X

Article 30. Comissió paritària

1. En compliment del que establix l'article 85.2.*e* de l'Estatut dels Treballadors, s'acorda crear la comissió paritària de vigilància, interpretació, mediació i arbitratge del conveni.

2. Composició. La comissió paritària estarà integrada per sis vocals entre les persones firmants del present conveni, amb la representativitat equivalent i determinada en la constitució de la mesa de negociació del present conveni, repartits al 50 per 100 entre la part empresarial i la part social, de la manera següent:

a) Tres vocals designats per la part empresarial.

b) Tres vocals designats per la part social.

11. 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 revelar datos personales de residentes o familiares a terceras personas.

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

13. La falta de disciplina en el trabajo.

14. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad de sí mismo/a, sus compañeros/as o usuarios/as, así como cuando de los mismos pueda derivarse peligro de averías en las instalaciones del centro.

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

16. Violar el secreto de correspondencia de los/as usuarios/as, personal laboral o de la empresa, o de cualquier tipo de documento dirigido a la misma.

17. Embriaguez y/o drogadicción manifestada en el puesto de trabajo.

18. La reincidencia en la comisión de una falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 180 días naturales, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

d) Otras.

El incumplimiento de lo dispuesto en procedimientos de actuación contenidos en documentos tales como programas de cumplimiento normativo, códigos de conducta, manuales de buenas prácticas, etc., podrá ser tipificado como falta de acuerdo a la gravedad del incumplimiento y sus consecuencias.

e) Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.

– Despido.

Artículo 29. Tramitación y prescripción

1. Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados/as de personal.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, a la persona miembro del comité de empresa o delegado/a de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos como si aún se hallan en el periodo reglamentario de garantías. En este expediente contradictorio serán oídos, además de la persona interesada, al comité de empresa o restantes delegados/as de personal.

2. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Artículo 30. Comisión paritaria

1. 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.

2. Composición. La comisión paritaria estará integrada por seis vocales de entre las personas 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:

a) Tres vocales designados por la parte empresarial.

b) Tres vocales designados por la parte social.

Cada part podrà designar tants suplents com vocals té en la comissió.

A les reunions de la comissió podran assistir els assessors/ores que les parts consideren necessaris, amb veu, però sense dret a vot.

3. Funcions. Són funcions de la comissió paritària:

a) La vigilància del compliment dels pactes en el conveni.

b) La interpretació d'aquelles clàusules del conveni sobre les quals puguen sorgir discrepàncies, fins i tot en la seua aplicació.

c) L'obtenció d'acords sobre totes les matèries no regulades en el present conveni i que, a criteri de les parts presents en la comissió, siga necessari incorporar al text d'este per a adaptar-lo millor a la realitat laboral existent a cada moment.

d) Exercir funcions de mediació i arbitratge en les qüestions sotmeses per les parts a la seua consideració.

4. Serà preceptiu sotmetre a la comissió paritària tots els problemes, les discrepàncies o els conflictes puguen sorgir de l'aplicació o la interpretació del conveni, amb caràcter previ al plantejament dels diferents supòsits davant de l'autoritat o jurisdicció laborals competents. La comissió paritària haurà de resoldre en el termini màxim de 45 dies des de la presentació de la situació.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Drets ad personam

Es respectaran com a drets adquirits les condicions de jornada, les vacacions i les retribucions més beneficioses que estigueren gaudint les persones treballadores abans de l'entrada en vigor d'este conveni i es conservaran com a dret *ad personam*, i no seran absorbibles ni compensables.

Segona. Igualtat d'hòmens i dones

D'acord amb l'article 14 de la Constitució, en connexió amb la Declaració Universal dels Drets Humans de 19 de desembre de 1948, recollida, així mateix, en l'article 17 de l'Estatut dels Treballadors, qualsevol activitat laboral o actuació en este àmbit estarà presidida pel respecte més exquisit a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre hòmens i dones, i estos comportaments s'adequaran al que preveuen les lleis orgàniques 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, que este conveni fa seues.

Tercera. Participació

En el cas que, durant la vigència d'este conveni, alguna de les administracions incremente les subvencions als centres o les empreses durant qualsevol dels exercicis, les empreses es comprometen al fet que es destine el 40 % de les subvencions esmentades, a excepció de les quantitats aplicades a l'increment obligatori de plantilles per este motiu, amb un màxim de 48 euros mensuals lineals per a cada una de les categories professionals.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Única. Endarreriments

El termini per a abonar endarreriments de conveni serà de tres mesos des de la publicació del present text en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

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

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

3. Funciones. Son funciones de la 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 la realidad laboral existente en cada momento.

d) Ejercer funciones de mediación y arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

4. 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 laborales competentes. La comisión paritaria deberá resolver en el plazo máximo de 45 días desde la presentación de la situación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Derechos ad personam

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

Segunda. 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 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 las leyes orgánicas 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que este convenio hace suyas.

Tercera. 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 euros mensuales lineales para cada una de las categorías profesionales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única. Atrasos

El plazo para abonar atrasos de convenio será de tres meses desde la publicación del presente texto en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

ANNEX I

Taules salarials

2022

Grup	*Lloc*	*Salari base (euros/mes)*	*Plus d'assistència (euros/mes)*	*Plus de nocturnitat (euros/nit)*	*Plus de festius (euros/hora)*
A	Administrador/a, gerent, adjunt/a, director/a	1.798,36	56,25	14,48	3,75
B	Subdirector/a, psicòleg/a, metge	1.527,25	56,25	12,25	3,18
B	Supervisor/a, infermer/a, treballador/a social, terapeuta ocupacional	1.209,77	56,25	9,58	2,52

C	TIS, monitor/a, cicle formatiu de grau superior	1.139,08	56,25	8,92	2,37
C	Cuidador/a, cicle formatiu de grau mitjà	1.034,08	56,25	7,78	2,15
D	Zelador/a de nit	928,07	56,25	0,00	1,85
D	Cuiner/a, auxiliar de manteniment, auxiliar administratiu, conductor/a, mecànic/a	989,86	56,25	6,69	1,97
D	Netejador/a, auxiliar de cuina, bugader/a, planxador/a, ajudant d'oficis varis	916,07	56,25	5,14	1,83

2023

Grup	*Lloc*	*Salari base (euros/mes)*	*Plus d'assistència (euros/mes)*	*Plus de nocturnitat (euros/nit)*	*Plus de festius (euros/hora)*
A	Administrador/a, gerent, adjunt/a, director/a	1.852,31	57,94	14,91	3,86
B	Subdirector/a, psicòleg/a, metge	1.573,07	57,94	12,62	3,28
B	Supervisor/a, infermer/a, treballador/a social, terapeuta ocupacional	1.246,06	57,94	9,87	2,60
C	TIS, monitor/a, cicle formatiu de grau superior	1.173,25	57,94	9,19	2,44
C	Cuidador/a, cicle formatiu de grau mitjà	1.065,10	57,94	8,01	2,21
D	Zelador/a de nit	1.004,03	57,94	0,00	1,91
D	Cuiner/a, auxiliar de manteniment, auxiliar administratiu, conductor/a, mecànic/a	1.065,10	57,94	6,89	2,03
D	Netejador/a, auxiliar de cuina, bugader/a, planxador/a, ajudant d'oficis varis	991,05	57,94	5,29	1,88

2024

Grup	*Lloc*	*Salari base (euros/mes)*	*Plus d'assistència (euros/mes)*	*Plus de nocturnitat (euros/nit)*	*Plus de festius (euros/hora)*
A	Administrador/a, gerent, adjunt/a, director/a	1.898,62	59,39	15,29	3,96
B	Subdirector/a, psicòleg/a, metge	1.612,39	59,39	12,93	3,36
B	Supervisor/a, infermer/a, treballador/a social, terapeuta ocupacional	1.277,21	59,39	10,11	2,66
C	TIS, monitor/a, cicle formatiu de grau superior	1.202,58	59,39	9,42	2,50
C	Cuidador/a, cicle formatiu de grau mitjà	1.091,73	59,39	8,21	2,27
D	Zelador/a de nit	1.029,13	59,39	0,00	1,95
D	Cuiner/a, auxiliar de manteniment, auxiliar administratiu, conductor/a, mecànic/a	1.091,73	59,39	7,06	2,08
D	Netejador/a, auxiliar de cuina, bugader/a, planxador/a, ajudant d'oficis varis	1.015,83	59,39	5,43	1,93

2025

Grup	*Lloc*	*Salari base (euros/mes)*	*Plus d'assistència (euros/mes)*	*Plus de nocturnitat (euros/nit)*	*Plus de festius (euros/hora)*
A	Administrador/a, gerent, adjunt/a, director/a	1.936,59	60,57	15,59	4,04
B	Subdirector/a, psicòleg/a, metge	1.644,64	60,57	13,19	3,42
B	Supervisor/a, infermer/a, treballador/a social, terapeuta ocupacional	1.302,76	60,57	10,32	2,71
C	TIS, monitor/a, cicle formatiu de grau superior	1.226,64	60,57	9,61	2,55
C	Cuidador/a, cicle formatiu de grau mitjà	1.113,56	60,57	8,38	2,32
D	Zelador/a de nit	1.049,71	60,57	0,00	1,99
D	Cuiner/a, auxiliar de manteniment, auxiliar administratiu, conductor/a, mecànic/a	1.113,56	60,57	7,20	2,12

D	Netejador/a, auxiliar de cuina, bugader/a, planxador/a, ajudant d'oficis varis	1.036,14	60,57	5,54	1,97

* * * * *

ANEXO I

Tablas salariales

2022

Grupo	*Puesto*	*Salario base (euros/mes)*	*Plus de asistencia (euros/mes)*	*Plus de nocturnidad (euros/noche)*	*Plus de festivos (euros/hora)*
A	Administrador/a, gerente, adjunto/a, director/a	1.798,36	56,25	14,48	3,75
B	Subdirector/a, psicólogo/a, médico/a	1.527,25	56,25	12,25	3,18
B	Supervisor/a, enfermero/a, trabajador/a social, terapeuta ocupacional	1.209,77	56,25	9,58	2,52
C	TIS, monitor/a, ciclo formativo de grado superior	1.139,08	56,25	8,92	2,37
C	Cuidador/a, ciclo formativo de grado medio	1.034,08	56,25	7,78	2,15
D	Celador/a de noche	928,07	56,25	0,00	1,85
D	Cocinero/a, auxiliar de mantenimiento, auxiliar administrativo, conductor/a, mecánico/a	989,86	56,25	6,69	1,97
D	Limpiador/a, pinche, lavandero/a-planchador/a, ayudante de oficios varios	916,07	56,25	5,14	1,83

2023

Grupo	*Puesto*	*Salario base (euros/mes)*	*Plus de asistencia (euros/mes)*	*Plus de nocturnidad (euros/noche)*	*Plus de festivos (euros/hora)*
A	Administrador/a, gerente, adjunto/a, director/a	1.852,31	57,94	14,91	3,86
B	Subdirector/a, psicólogo/a, médico/a	1.573,07	57,94	12,62	3,28
B	Supervisor/a, enfermero/a, trabajador/a social, terapeuta ocupacional	1.246,06	57,94	9,87	2,60
C	TIS, monitor/a, ciclo formativo de grado superior	1.173,25	57,94	9,19	2,44
C	Cuidador/a, ciclo formativo de grado medio	1.065,10	57,94	8,01	2,21
D	Celador/a de noche	1.004,03	57,94	0,00	1,91
D	Cocinero/a, auxiliar de mantenimiento, auxiliar administrativo, conductor/a, mecánico/a	1.065,10	57,94	6,89	2,03
D	Limpiador/a, pinche, lavandero/a-planchador/a, ayudante de oficios varios	991,05	57,94	5,29	1,88

2024

Grupo	*Puesto*	*Salario base (euros/mes)*	*Plus de asistencia (euros/mes)*	*Plus de nocturnidad (euros/noche)*	*Plus de festivos (euros/hora)*
A	Administrador/a, gerente, adjunto/a, director/a	1.898,62	59,39	15,29	3,96
B	Subdirector/a, psicólogo/a, médico/a	1.612,39	59,39	12,93	3,36
B	Supervisor/a, enfermero/a, trabajador/a social, terapeuta ocupacional	1.277,21	59,39	10,11	2,66
C	TIS, monitor/a, ciclo formativo de grado superior	1.202,58	59,39	9,42	2,50
C	Cuidador/a, ciclo formativo de grado medio	1.091,73	59,39	8,21	2,27
D	Celador/a de noche	1.029,13	59,39	0,00	1,95
D	Cocinero/a, auxiliar de mantenimiento, auxiliar administrativo, conductor/a, mecánico/a	1.091,73	59,39	7,06	2,08
D	Limpiador/a, pinche, lavandero/a-planchador/a, ayudante de oficios varios	1.015,83	59,39	5,43	1,93

2025

Grupo	*Puesto*	*Salario base (euros/mes)*	*Plus de asistencia (euros/mes)*	*Plus de nocturnidad (euros/noche)*	*Plus de festivos (euros/hora)*
A	Administrador/a, gerente, adjunto/a, director/a	1.936,59	60,57	15,59	4,04
B	Subdirector/a, psicólogo/a, médico/a	1.644,64	60,57	13,19	3,42
B	Supervisor/a, enfermero/a, trabajador/a social, terapeuta ocupacional	1.302,76	60,57	10,32	2,71
C	TIS, monitor/a, ciclo formativo de grado superior	1.226,64	60,57	9,61	2,55
C	Cuidador/a, ciclo formativo de grado medio	1.113,56	60,57	8,38	2,32
D	Celador/a de noche	1.049,71	60,57	0,00	1,99
D	Cocinero/a, auxiliar de mantenimiento, auxiliar administrativo, conductor/a, mecánico/a	1.113,56	60,57	7,20	2,12
D	Limpiador/a, pinche, lavandero/a-planchador/a, ayudante de oficios varios	1.036,14	60,57	5,54	1,97

ANNEX II
Definició de llocs

El personal afectat pel present conveni es classificarà per raó de la seua dedicació professional, sense que això supose l'obligació de tindre'ls proveïts tots ells, en els següents grups i categories:

1. Director/a
Serà la persona responsable del bon funcionament del centre.
Dirigirà els equips de treball.
Realitzarà i/o supervisarà els torns i les plantilles de personal, així com la contractació i la incorporació de noves persones treballadores.

Vetlarà pel benestar de les persones usuàries del centre.
S'assegurarà del compliment dels requisits legals i reglamentaris.

Establirà la política de qualitat i els objectius per a aconseguir-la.
Coordinarà i gestionarà la compra de subministraments i assegurarà la disponibilitat dels recursos.
Prendrà les decisions administratives necessàries.
Serà la persona responsable de confeccionar i supervisar el projecte global d'intervenció social del centre, dels plans individualitzats de rehabilitació (PIR) de la persona usuària i de la memòria anual d'activitats del centre, i de coordinar la resta del personal que intervé en cada una de les àrees.
A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen des de la gerència i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

2. Psicòleg/psicòloga
Organitzarà i planificarà la seua àrea amb la supervisió del director/a del centre.
Elaborarà els programes de rehabilitació individuals i grupals de la seua àrea ien durà a terme el seguiment, l'avaluació i la valoració.
Elaborarà els informes de totes les persones usuàries, semestralment i/o quan se li requerisquen.
Realitzarà i coordinarà activitats rehabilitadores.
Registrarà i mantindrà actualitzat el seguiment de les seues actuacions i confeccionarà i durà a terme el manteniment dels registres corresponents.
A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen des de la direcció i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

3. Metge
Elaborarà, coordinarà i supervisarà programes preventius i assistencials.
Durà a terme estudis-diagnòstics individuals.

ANEXO II
Definición de puestos

El personal afectado por el presente convenio se clasificará en razón de su dedicación profesional, sin que ello suponga la obligación de tenerlos provistos todos ellos, en los siguientes grupos y categorías:

1. Director/a.
Será la persona 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 nuevas personas trabajadoras.
Velará por el bienestar de las personas usuarias 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 la persona responsable de la confección y supervisión del proyecto global de intervención social del centro, de los planes individualizados de rehabilitación (PIR) de la persona usuaria y de la memoria anual de actividades 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 la gerencia y que tengan relación con sus funciones y competencias.

2. Psicólogo/a.
Organizará y planificará su área bajo la supervisión del/de la director/a del centro.
Elaborará los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área y llevará a cabo su seguimiento, evaluación y valoración.
Elaborará los informes de todas las personas usuarias, semestralmente y/o cuando le sean requeridos.
Realizará y coordinará actividades rehabilitadoras.
Registrará y mantendrá actualizado el seguimiento de sus actuaciones y confeccionará y llevará a cabo el mantenimiento de los registros correspondientes.
Además, realizará todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas desde la dirección y que tengan relación con sus funciones y competencias.

3. Médico/a.
Elaborará, coordinará y supervisará programas preventivos y asistenciales.
Llevará a cabo estudios-diagnósticos individuales.

Realitzarà informes, certificats o documents anàlegs de caràcter mèdic i portarà el seguiment de la salut dels usuaris i usuàries del centre.

Participarà en els programes de salut, desenvolupant l'orientació mèdica específica.

Registrarà i mantindrà actualitzat el seguiment de les seues actuacions i confeccionarà i durà a terme el manteniment dels registres corresponents.

A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen des de la direcció i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

4. Infermer/a

Exercirà les funcions sanitàries pròpies de la seua especialitat com ara: atencions, extraccions de sang, injectables i vacunes; controls de glucèmies, insulines, tensió arterial, constants vitals, pesos i dietes; col·locació de sondes, ènemes i tractaments tòpics.

Serà la persona responsable de les comandes de medicació, de la seua preparació i la seua dispensació.

Organitzarà i planificarà la seua àrea amb la supervisió del director/a del centre.

Elaborarà els programes de rehabilitació individuals i grupals de la seua àrea i en durà a terme el seguiment, l'avaluació i la valoració.

Elaborarà els informes de tots els usuaris i usuàries, semestralment i/o quan se li requerisquen.

Realitzarà i coordinarà activitats rehabilitadores.

Registrarà i mantindrà actualitzat el seguiment de les seues actuacions i confeccionarà i durà a terme el manteniment dels registres corresponents.

En cas necessari, ajudarà, supervisarà i/o coordinarà altres professionals en la bona execució dels protocols del centre.

En coordinació amb la direcció del centre i la cuina, es responsabilitzarà del servici òptim de menjador, la seua bona distribució, el control de règims, les necessitats especials i la supervisió de la ingesta.

A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen des de la direcció i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

5. Treballador/a social

Assessorarà les persones usuàries i les seues famílies en matèria social, i les informarà i les orientarà en la cerca de recursos i en les seues gestions.

Organitzarà i planificarà la seua àrea amb la supervisió del director/a del centre.

Elaborarà els programes de rehabilitació individuals i grupals de la seua àrea i en durà a terme el seguiment, l'avaluació i la valoració.

Elaborarà els informes de tots els usuaris i usuàries, semestralment i/o quan se li requerisquen.

Realitzarà i coordinarà activitats rehabilitadores.

Registrarà i mantindrà actualitzat el seguiment de les seues actuacions i confeccionarà i durà a terme el manteniment dels registres corresponents.

En cas necessari, ajudarà, supervisarà i/o coordinarà altres professionals en la bona execució dels protocols del centre.

A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen des de la direcció i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

6. Terapeuta ocupacional

Organitzarà i planificarà la seua àrea sota la supervisió del psicòleg.

Desenvoluparà els programes de rehabilitació individuals i grupals de la seua àrea i en durà a terme el seguiment, l'avaluació i la valoració.

Elaborarà els informes de tots els usuaris i usuàries, semestralment i/o quan se li requerisquen.

Realitzarà i coordinarà activitats rehabilitadores.

Registrarà i mantindrà actualitzat el seguiment de les seues actuacions i confeccionarà i durà a terme el manteniment dels registres corresponents.

A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen des de la direcció i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

Realizará informes, certificados o documentos análogos de carácter médico y llevará el seguimiento de la salud de los/as usuarios/as del centro.

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

Registrará y mantendrá actualizado el seguimiento de sus actuaciones y confeccionará y llevará a cabo el mantenimiento de los registros correspondientes.

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

4. Enfermero/a.

Ejercerá 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; colocación de sondas, enemas y tratamientos tópicos.

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

Organizará y planificará su área bajo la supervisión del/de la director/a del centro.

Elaborará los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área y llevará a cabo su seguimiento, evaluación y valoración.

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

Realizará y coordinará actividades rehabilitadoras.

Registrará y mantendrá actualizado el seguimiento de sus actuaciones y confeccionará y llevará a cabo el mantenimiento de los registros correspondientes.

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

5. Trabajador/a social.

Asesorará a las personas usuarias y sus familias en materia social, informándoles y orientándoles en la búsqueda de recursos y en sus gestiones.

Organizará y planificará su área bajo la supervisión del/de la director/a del centro.

Elaborará los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área y llevará a cabo su seguimiento, evaluación y valoración.

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

Realizará y coordinará actividades rehabilitadoras.

Registrará y mantendrá actualizado el seguimiento de sus actuaciones y confeccionará y llevará a cabo el mantenimiento de los registros correspondientes.

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

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

6. Terapeuta ocupacional.

Organizará y planificará su área bajo la supervisión del psicológico.

Desarrollará los programas de rehabilitación individuales y grupales de su área y llevará a cabo su seguimiento, evaluación y valoración.

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

Realizará y coordinará actividades rehabilitadoras.

Registrará y mantendrá actualizado el seguimiento de sus actuaciones y confeccionará y llevará a cabo el mantenimiento de los registros correspondientes.

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

7. Tècnic/a en integració social (TIS)

Organitzarà i planificarà la seua àrea sota la supervisió del o la terapeuta ocupacional o superior immediat.

Avaluarà les aptituds i el nivell de desplegament dels programes.

Participarà en el desplegament de programes de tractament i realitzarà el seguiment i l'avaluació dels tractaments aplicats.

S'ocuparà de la inserció, l'adaptació, el seguiment i el manteniment de la persona amb discapacitat en l'ocupació ordinària.

Elaborarà punts concrets de la programació que tinguen relació amb la seua especialitat.

Aplicarà, amb la supervisió del personal tècnic immediat superior, els programes d'aprenentatge d'hàbits d'autonomia personal, rehabilitació d'habilitats socials i laborals i educatives, recreatives i culturals.

Participarà en els programes d'atenció social i familiar conjuntament amb l'equip multidisciplinari desenvolupant el tractament específic.

Col·laborarà en les matèries de la seua competència en els programes del centre.

Registrarà i mantindrà actualitzat el seguiment de les seues actuacions i confeccionarà i durà a terme el manteniment dels registres corresponents.

En cas necessari, donarà suport a la resta de professionals en l'execució de protocols del centre.

Participarà en l'elaboració i l'execució dels programes, els registres i l'avaluació corresponent als usuaris i usuàries del seu grup.

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

Quan hi haja un contracte de servicis externs, controlarà el bon funcionament dels servicis contractats, i posarà en coneixement de la direcció les anomalies detectades.

En coordinació amb el director/a, portarà el control del bon estat dels aliments que les i els residents tinguen a les habitacions.

A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

8. Monitor/a

Organitzarà i planificarà la seua àrea sota la supervisió del o la terapeuta ocupacional o superior immediat.

Serà responsable d'un grup d'usuaris o usuàries, especialment en l'aplicació dels programes d'autonomia personal i integració social, en col·laboració amb la resta de l'equip tècnic.

Serà responsable de les activitats bàsiques i instrumentals de la vida diària dins i fora del centre.

Participarà en l'elaboració i l'execució dels programes, els registres i l'avaluació corresponent a les persones usuàries del centre.

Estarà al capdavant de determinats tallers i s'encarregarà d'elaborar, aplicar i supervisar els programes d'atenció social i familiar conjuntament amb l'equip multidisciplinari desenvolupant el tractament específic.

Col·laborarà en les matèries de la seua competència en els programes del centre.

Elaborarà punts concrets de la programació que tinguen relació amb la seua comesa.

Ajudarà el psicòleg o psicòloga en les pautes o els programes elaborats per este.

Registrarà i mantindrà actualitzat el seguiment de les seues actuacions i confeccionarà i durà a terme el manteniment dels registres corresponents.

En cas necessari, donarà suport a la resta de professionals en l'execució de protocols del centre.

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

Portarà el control del bon estat dels aliments que les i els residents tinguen a les habitacions.

7. Técnico/a en integración social (TIS).

Organizará y planificará su área bajo la supervisión del/de la terapeuta ocupacional o inmediato/a superior.

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

Participará en el desarrollo de programas de tratamiento y realizará el seguimiento y la evaluación de los tratamientos aplicados.

Se ocupará de la inserción, adaptación, seguimiento y mantenimiento de la persona con discapacidad en el empleo ordinario.

Elaborará puntos concretos de la programación que tengan relación con su especialidad.

Aplicará 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.

Participará en los programas de atención social y familiar conjuntamente con el equipo multidisciplinar desarrollando el tratamiento específico.

Colaborará en las materias de su competencia en los programas del centro.

Registrará y mantendrá actualizado el seguimiento de sus actuaciones y confeccionará y llevará a cabo el mantenimiento de los registros correspondientes.

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

Participará en la elaboración y ejecución de los programas, registros y evaluación correspondiente a los/as usuarios/as 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/la director/a, llevará el control del buen estado de los alimentos que las y los residentes tengan en las habitaciones.

Además, realizará todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con sus funciones y competencias.

8. Monitor/a.

Organizará y planificará su área bajo la supervisión del/de la terapeuta ocupacional o inmediato/a superior.

Será 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.

Será responsable de las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria dentro y fuera del centro.

Participará en la elaboración y ejecución de los programas, registros y evaluación correspondiente a las personas usuarias del centro.

Estará al frente de determinados talleres y se encargará de elaborar, aplicar y supervisar los programas de atención social y familiar conjuntamente con el equipo multidisciplinar desarrollando el tratamiento específico.

Colaborará en las materias de su competencia en los programas del centro.

Elaborará puntos concretos de la programación que tengan relación con su cometido.

Apoyará al/a la psicólogo/a en las pautas o programas elaborados por este.

Registrará y mantendrá actualizado el seguimiento de sus actuaciones y confeccionará y llevará a cabo el mantenimiento de los registros correspondientes.

En caso necesario, dará soporte a las otras personas 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.

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

Quan hi haja un contracte de servicis externs, controlarà el bon funcionament dels servicis contractats, i posarà en coneixement de la direcció les anomalies detectades.

En coordinació amb el director/a, portarà el control del bon estat dels aliments que les i els residents tinguen a les habitacions.

A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

9. Cuidador/a

Prestarà servicis complementaris per a l'assistència i l'atenció de les persones amb discapacitat, mantindrà l'orde i l'execució de les activitats en tots els actes del dia i de la nit i col·laborarà en programes d'adquisició d'hàbits i, fins i tot, de modificació de conducta.

Aplicarà, amb la supervisió del personal tècnic immediat superior, els programes d'aprenentatge d'hàbits d'autonomia, d'habilitats socials i activitats rehabilitadores.

Subministrarà els suports que les persones usuàries necessiten en activitats de neteja personal, habitacions, atencions higièniques, alimentació, presa i administració de medicació i controls auxiliars d'esta, oci i temps lliure, excursions, campaments, atenció de rutes i altres funcions assistencials i d'integració que se li encomanen.

Registrarà i mantindrà actualitzat el seguiment de les seues actuacions i confeccionarà i durà a terme el manteniment dels registres corresponents.

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

En coordinació amb el director/a, portarà el control del bon estat dels aliments que les i els residents tinguen a les habitacions.

Quan hi haja un contracte de servicis externs, controlarà el bon funcionament dels servicis contractats, i posarà en coneixement de la direcció les anomalies detectades.

En cas necessari, donarà suport a la resta de professionals en l'execució de protocols del centre.

A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

10. Zelador/a de nit

Procurarà que les persones usuàries respecten els horaris de descans nocturn, i per a això farà les rondes establides i verificarà que cada usuari o usuària estiga a la seua habitació.

Impedirà que les persones residents facen mal ús del material i les instal·lacions.

Controlarà l'entrada i eixida dels usuaris i usuàries.

Ensenyarà, si és necessari, a usar bé les instal·lacions.

En cas d'agitació d'un usuari o usuària, aplicarà el protocol d'intervenció.

Ajudarà a llavar els malalts i malaltes, i procurarà fer-ho amb cura.

Prestarà ajuda als usuaris i usuàries que en requerisquen per a les activitats de la vida diària.

Retirarà de la zona d'habitacions i lliurarà a la bugaderia la roba dels usuaris i usuàries i arreplegarà papereres i cistells de deixalles.

Conservarà i vigilarà el material i els estris del centre.

Transportarà i col·locarà el mobiliari del centre en els llocs destinats per a usar-lo.

Donarà compte als seus superiors de qualsevol anomalia en la conservació de l'edifici o el material.

A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

11. Cuiner/a

Com a responsable del departament, s'ocuparà d'organitzar, distribuir i coordinar tot el personal adscrit a la cuina, així com d'elaborar i condimentar els menjars, amb subjecció al menú i als règims alimentaris

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/la director/a, llevará el control del buen estado de los alimentos que las y los residentes tengan en las habitaciones.

Además, realizará todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con sus funciones y competencias.

9. Cuidador/a.

Prestará 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.

Aplicará bajo la supervisión del personal técnico inmediato superior los programas de aprendizaje de hábitos de autonomía, de habilidades sociales y actividades rehabilitadoras.

Suministrará los apoyos que las personas usuarias necesiten en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, toma y 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.

Registrará y mantendrá actualizado el seguimiento de sus actuaciones y confeccionará y llevará a cabo el mantenimiento de los registros correspondientes.

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/la director/a, llevará el control del buen estado de los alimentos que las y 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 las otras personas profesionales en la ejecución de protocolos del centro.

Además, realizará todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con sus funciones y competencias.

10. Celador/a de noche.

Se cuidará de que las personas usuarias respeten los horarios de descanso nocturno, realizando para ello las rondas establecidas y verificando que cada usuario/a permanezca en su habitación.

Impedirá que las personas residentes hagan mal uso del material e instalaciones.

Controlará la entrada y salida de usuarios/as.

Enseñará, si es necesario, a usar bien las instalaciones.

En caso de agitación de un/a usuario/a, aplicará el protocolo de intervención.

Ayudará a lavar a los/as enfermos/as, procurando hacerlo con cuidado.

Prestará ayuda a los/as usuarios/as que la requieran para las actividades de la vida diaria.

Retirará de la zona de habitaciones y entregará en lavandería la ropa de los/as usuarios/as y recogerá papeleras y cestos de desecho.

Conservará y vigilará el material y enseres del centro.

Transportará y colocará 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.

Además, realizará todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con sus funciones y competencias.

11. 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

que proposarà per a la seua aprovació a la direcció del centre i supervisió del departament mèdic.

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

Supervisarà i mantindrà, en perfectes condicions de neteja i funcionament, la maquinària i els utensilis propis del departament, com ara safates, forns, fregidora, extractors, filtres, talladores, olles, etc.

A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

12. Auxiliar de manteniment

S'encarregarà del manteniment de totes les instal·lacions del centre, el realitzarà directament i s'encarregarà de la seua execució pels servicis tècnics externs.

Realitzarà per si o pels servicis tècnics externs les operacions definides en els reglaments de les instal·lacions o en les instruccions tècniques que les desenvolupen i es responsabilitzarà que els valors corresponents dels diferents paràmetres es mantinguen dins dels límits exigits a estos.

Realitzarà totes les funcions que tinguen assenyalades els auxiliars de manteniment, realització i compliment de les ordes que li done l'empresa i de rebre els comunicats d'avaries dels respectius.

Quan hi haja un contracte de servicis externs, controlarà el bon funcionament dels servicis contractats, i posarà en coneixement de la direcció les anomalies detectades.

A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

13. Netejador/a

Farà les tasques pròpies de la neteja de tot el centre (llits, canvis de roba, finestrals i balcons, mobiliari, sòl i altres superfícies, etc.), i procurarà ocasionar tan poques molèsties com puga a les persones residents.

A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

14. Bugader/a – planxador/a

Realitzarà les funcions pròpies de llavada i planxada, ús i atenció de la maquinària.

Tindrà cura de la roba de les persones residents i del centre i donarà la millor utilització als materials.

Comunicarà al seu superior/a immediat les incidències o les anomalies observades en el desenvolupament de la seua tasca (avaries, deterioracions, desorde manifest, etc.).

A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

15. Ajudant d'oficis diversos

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

A més, realitzarà totes les activitats no especificades anteriorment que se li demanen i que tinguen relació amb les seues funcions i competències.

al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.

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

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

Además, realizará todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con sus funciones y competencias.

12. Auxiliar de mantenimiento.

Se encargará del mantenimiento de todas las instalaciones del centro, realizándolo directamente y encargándose de su ejecución por los servicios técnicos externos.

Realizará por sí o por los servicios técnicos externos las operaciones definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan y se responsabilizará de que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a estos.

Realizará todas las funciones que tengan señaladas los auxiliares de mantenimiento, realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa y 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.

Además, realizará todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con sus funciones y competencias.

13. Limpiador/a.

Realizará las tareas propias de la limpieza de todo el centro (camas, cambios de ropa, ventanales y balcones, mobiliario, suelo y otras superficies, etc.), procurando ocasionar tan pocas molestias como pueda a las personas residentes.

Además, realizará todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con sus funciones y competencias.

14. Lavandero/a-planchador/a.

Realizará las funciones propias de lavado y planchado, uso y atención de la maquinaria.

Tendrá cuidado de la ropa de las personas residentes y del centro y dará la mejor utilización a los materiales.

Comunicará a su superior/a inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, etc.).

Además, realizará todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con sus funciones y competencias.

15. Ayudante de oficios varios.

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

Además, realizará todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con sus funciones y competencias.