

CONVENIO COLECTIVO RESIDENCIA PRIVADA DE MAYORES “CIUDAD DE EL EJIDO”

Artículo Preliminar.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte tres representantes de los trabajadores por el sindicato CSI-CSIF, y dos representantes de los trabajadores por el sindicato CC.OO. como representación laboral y, otra parte, los representantes del Ayuntamiento de el Ejido como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que prestan servicio en la empresa residencia privada de mayores Ciudad de El Ejido. El convenio afectará igualmente a todos aquellos trabajadores que ingresen en la empresa en el transcurso de su vigencia.

Artículo 2. Ámbito Personal.

Afectará a todos los trabajadores fijos, interinos o eventuales, con o sin título, que presten servicios en la citada empresa.

Artículo 3. Vigencia, duración del Convenio, denuncia y prórroga.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 2008 y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2012.

Transcurrido el plazo de duración pactado para este convenio, éste se entenderá denunciado de forma automática.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación del próximo convenio en el mes de junio del 2012.

En el supuesto de no alcanzar acuerdo a finales del 2012, se incrementará anualmente, en el mes de enero, todos los conceptos salariales en la misma cuantía que el IPC previsto por el gobierno, más un punto. En el caso de que, al finalizar el año, el IPC real anual supere la previsión inicial del Gobierno, los conceptos retributivos se regularizarán en el mismo porcentaje que el diferencial resultante entre este IPC real, según los datos oficiales y el inicialmente previsto. Esta regularización supondrá el abono de las diferencias, con efecto retroactivo a 1 de Enero del año anterior. En caso de producirse esta regularización, el salario resultante servirá de base para la aplicación de los incrementos retributivos

previstos en los sucesivos años.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

Se constituye una comisión paritaria que tendrá como objeto la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente convenio. Esta comisión estará integrada con tres representantes por la parte empresarial y otros tres que actualmente la componen dos sindicatos, CSICSIF (2) CC.OO. (1).

La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando cualquier miembro de la comisión lo solicite mediante escrito, en el que se hará constar los asuntos a tratar. Se reunirá en el plazo de siete días desde la fecha de la convocatoria. Cada parte, previa comunicación a la contraria podrá designar a un asesor que podrá asistir a dichas reuniones con voz pero sin voto.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla, sean percibidas estas por pacto entre la empresa y el personal o aplicación a éste de convenio colectivo superior al presente de otro ámbito funcional.

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente Convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este Convenio.

La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como Complemento Personal de Garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable.

Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente Convenio, la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzan un acuerdo, se comprometen a firmar el calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

Artículo 7. Compensación y absorción de mejoras.

Las condiciones que se pactan en el presente convenio son absorbibles y compensables tanto por conceptos de idéntica naturaleza como en conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

Artículo 8. Organización y Tiempo de Trabajo.

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

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores individuales, deberá ser informada previamente la representación legal del personal.

Artículo 9. Clasificación Profesional.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector.

Artículo 10. Empleo.

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

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, los/as



trabajadores/as con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as 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. De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de Información de los Representantes Legales del Personal en materia de contratación, artículo 64.1.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/95, de 24 de Marzo) se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

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 tendrán un 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente les sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos a fecha 1 de enero de 2008 y durante toda la vigencia de este Convenio.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente Convenio, serán los que resulten de restar al 100% de la plantilla los compromisos de contratación indefinida establecidos en el párrafo anterior para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, con excepción de los contratos en prácticas y formativos.

Para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje acordado 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 del 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

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.

El personal que en un periodo de 24 meses hubiera estado contratado durante un periodo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo





puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de personal indefinido. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo).- Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período 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 por las empresas, entre otros supuestos, cuando transitoriamente aumente el grado de dependencia de las personas atendidas, utilizando cualquiera de las escalas de valoración reconocidas por la correspondiente Administración Pública, o cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 75% de su capacidad máxima autorizada.

Contratos en Prácticas. No serán inferiores a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán, como mínimo, del 80 % para el primer año y el 95% para el segundo, de la categoría para que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada contratada. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

Contratos Formativos. No serán inferiores a doce meses, prorrogables en período de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80% para el primer año y el 95% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional. No se podrá realizar a mayores de veinte años. El tiempo dedicado a la formación teórica será como mínimo del 20% de la jornada máxima prevista en el Convenio. El personal contratado en formación no podrá superar el 5% de la plantilla.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante la modalidad de prácticas y formación, y velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/93 de 29 de Diciembre de 1993, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.



Contrato de Obra o Servicio Determinado. Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada para el caso de formalizar los contratos de trabajo como consecuencia de contratos con las Administraciones Públicas de carácter temporal y determinado.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del ET., ni por vacaciones.

Para la aplicación del Contrato por Obra o Servicio Determinado, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

a) El contrato deberá especificar detalladamente la obra o el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a uno o varios usuarios concretos. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del Servicio.

b) Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado a tiempo parcial con posterioridad al 28 de Noviembre de 1998, no podrán realizar ni horas extraordinarias, ni complementarias, ni exceso de jornada, salvo por circunstancias de fuerza mayor.

c) Los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará siempre el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato a Tiempo Parcial. El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales.



El personal vinculado a su empresa por contratos de trabajo a tiempo parcial no indefinidos posteriores al 28 de noviembre de 1998 no podrán realizar horas complementarias, ni horas extraordinarias.

Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este Convenio.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrá ser transferido por el empresario al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes ha dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir al trabajador la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos.)

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este Convenio.

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

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a



su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

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

Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo

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

Contrato de Sustitución por anticipación de la edad de Jubilación a los 64 años. Se regulará por lo establecido en el RD 1194/1985. El contrato de trabajo celebrado con el trabajador sustituto podrá concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigente, excepto, contrato a tiempo parcial y contratos temporales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (las modalidades previstas en el artículo 15.1.b del ET.)

Medidas contra la discriminación por edad. Las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de los trabajadores mayores de 45 años en el empleo.

Artículo 11. Plantillas.

Se realizarán las contrataciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las ratios de personal establecidas en las normativas autonómicas.

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores tendrán acceso anual a los datos agregados de la Plantilla de personal de la empresa, con la especificación de número total de personal que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciados por centros de trabajo y por provincia, número de trabajadores en cada tramo de edad y de antigüedad.





Con relación a la información a que hace referencia el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El 2% del personal de la plantilla de la empresa con más de 50 trabajadores, será cubierto por personal con alguna minusvalía según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con minusvalía adecuado al puesto de trabajo, previo informe del Delegado de Prevención.

Artículo 12. Periodo de prueba.

Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

- Para el Grupo A: Seis meses.
- Para el Grupo B: Cuarenta y cinco días laborales.
- Para el Grupo C: Treinta días laborales.
- Para el Grupo D: Veinte días laborales.

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

Artículo 13. Ingreso y provisión de vacantes.

Principios generales.

Todos los contratos indefinidos o de interinidad serán ofertados siguiendo criterios de mejora de empleo a la plantilla ya contratada y en caso de quedar descubiertos dichos contratos se optará por personas ajenas a la empresa y que estén en la bolsa de trabajo.

1.- Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir los contratos indefinidos o de interinidad, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. En caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta a la bolsa de trabajo de la empresa. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición. Se informará a los representantes de los trabajadores del





procedimiento de convocatoria interna

Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

2.- Bolsa de trabajo. Se constituirá una Bolsa de Trabajo que comprenda todas las categorías profesionales, existentes en la empresa y que será gestionada por la propia empresa, la cual informará al comité de empresa.

Las personas que formen parte de las bolsas de trabajo podrán solicitar en qué categorías profesionales quieren trabajar, siempre que acrediten estar en posesión de la titulación requerida.

2.2. La selección del personal se realizará valorando currículum y valoración personal mediante entrevista con la Dirección de la empresa.

2.3. Los contratos se extinguirán, necesariamente, al término de la duración expresada en los mismos o por la concurrencia de las causas legalmente establecidas.

2.4 Las personas seleccionadas suscribirán contratos que se formalizarán por escrito en los modelos oficiales.

3.- Sustitución del personal que se jubile anticipadamente.

Los contratos que se celebren para sustituir al personal que se jubile anticipadamente conforme a la normativa laboral vigente, se celebrarán con el personal que se halle inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo, siguiendo el régimen previsto en dicha normativa.

4.- Copia básica.

La Dirección de la Empresa entregará a los representantes legales del personal una copia básica de todos los contratos.

5.- Estabilidad en el empleo.

Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos en el ámbito laboral y la reducción de la temporalidad, el comité de empresa formulará propuestas que puedan materializarse en acuerdos concretos para la conversión de empleo temporal en estable, para lo que tendrá presente la necesidad de desaparición progresiva de situaciones disfuncionales de contratación de personal. Las medidas que se acuerden en la Comisión del Convenio procurarán ser aplicadas a través de Planes de Empleo o instrumentos similares.

Artículo 14. Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la





empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

·Grupo A: Dos meses.

·Grupo B: Un mes.

·Grupo C: Un mes.

·Grupo D: Veinte días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia al Grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia al Grupo al que pertenezca, será de 14 días.

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

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

Artículo 15. Trabajos de superior e inferior categoría.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, según la clasificación referida en el art. 9. Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un periodo superior a 6 meses en un año o a 8 durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

La realización de funciones correspondientes a una categoría profesional de un grupo inferior solo será posible, siempre que existan razones técnicas u organizativas, por acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador que deberá ser comunicado de forma inmediata a los representantes de los trabajadores, o para responder a necesidades del servicio en circunstancias apremiantes. La duración en el tiempo, de esta circunstancia, no excederá de 15 días.

En cualquier caso, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.





Artículo 16. Cambio de turno.

Tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor antigüedad y mejor cualificación profesional, en base al baremo redactado en el presente artículo, así como los trabajadores que por circunstancias personales deban conciliar su situación laboral con la familiar. El citado Baremo podrá completarse por la representación de los trabajadores en las diferentes empresas afectadas por el presente Convenio, con respeto siempre a los principios de derecho necesarios.

BAREMO.

Por cada año en la empresa puntos	1,2
Por cada año transcurrido como rotatorio y corretornos puntos	1,2
Por cada año transcurrido como rotatorio puntos	0,8
Por cada año transcurrido como corretornos	1 punto

Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita.

Cada curso de 40 horas lectivas	1 punto
Cada curso de más de 40 horas lectivas puntos	3
FP1 puntos	5
FP1 y un año de antigüedad puntos	6

Artículo 17. Movilidad geográfica.

El personal, salvo quienes han sido contratados especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móvil o itinerante, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, salvo mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 18. Formación Profesional. Principios Generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal

afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 19. Objetivos de la Formación.

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

- Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.
- Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
- Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.
- Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Homologar las certificaciones acreditativas de la Formación Continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención en su caso de los futuros certificados de profesionalidad.

Artículo 20. Desarrollo de la Formación.

1. La Comisión para la Formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 19 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado



se informará con la periodicidad y modo que se determine.

2. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión de Formación, los planes financiados por la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. La empresa facilitará el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.

6. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos, el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 21. Comisión de Formación.

En el marco del presente convenio se constituye la Comisión de Formación de la Residencia Privada de Mayores "Ciudad de El Ejido", que estará compuesta al 100% por las partes firmantes del convenio, 50% por la organización empresarial y 50% por las sindicales, que se distribuyen de la siguiente manera:

Por la organización empresarial:

Ayuntamiento de El Ejido: 2

Por las organizaciones sindicales

CSI-CSIF: 1

CC.OO.: 1

El voto de los miembros de la Comisión de Formación será en el banco empresarial proporcional a lo que fue su representación en la Mesa Negociadora del Convenio (Ayuntamiento de El Ejido 5) y en el banco sindical (CSICSIF 3,





CC.OO. 2) votos.

Artículo 22. Coste de la Formación.

Los Planes de Formación Profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

1. Los Planes de Formación aprobados por la Comisión de Formación del Convenio, que se desarrollen en virtud del Plan de Formación del Ayuntamiento de El Ejido, Residencia de Mayores "Ciudad de El Ejido" y Organizaciones Sindicales, afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho Acuerdo.
2. La empresa destinará para la formación de sus trabajadores, el 1% de la masa salarial cada año de duración del presente convenio.
3. La empresa estará obligada a facilitar el acceso a estos cursos al personal.

Artículo 23. Salud Laboral.

1. Principios Generales.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

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

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

2. Participación del Personal:

2.a Delegados/as de Prevención: Los/as Delegados/ as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.



El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

Podrá ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando el Delegado/a de Prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención.

En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.

El empresario deberá facilitar a los/as delegados/as de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2. b Comité de Seguridad y Salud Laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

Artículo 24. Drogodependencias.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no



sancionadora, voluntaria y planificada:

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

Asistencial.- Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

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

Participativa.- Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora.- El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 25. Vigilancia de la salud.

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

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el





tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

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

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

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

Artículo 26. Medidas de Emergencia.

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la presencia de las personas atendidas, en el caso de las residencias, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los residentes y trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

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

En todo caso, el empresario deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente Administración autonómica para los centros de atención para mayores.

Artículo 27. Gestión y protección medio ambiental.

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

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica

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

Artículo 28. Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y los pares de calzado al año que sean necesarios, homologados según la legislación vigente, los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 29. Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 30. Protección de las víctimas de la violencia de género.



Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 30. Jornada y horario de trabajo.

1. Normas comunes.

Se establece una jornada máxima anual de 1792 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo.

Las jornadas máximas anuales serán consideradas en cómputo trimestral.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos periodos.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato de tiempo parcial, a no ser que mediaran un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este Convenio establece.

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.



En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente, la empresa está obligada a entregar los cuadrantes de trabajo a los trabajadores por un periodo de tres meses (trimestral), un mes antes de inicio del citado trimestre. Es decir, los trabajadores recibirán por parte de la empresa el cuadrante trimestral con un mes de antelación a dicho trimestre.

Todo ello, previa negociación con el Comité de Empresa, entregando una copia, con una semana de antelación, a los representantes del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores comunicados a la empresa.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 31. Descanso semanal.

a) El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada seis semanas, excepto para aquellos trabajadores con contratos específicos de fin de semana.

b) Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, los mismos trabajadores.

Artículo 32. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días de mutuo acuerdo entre el personal y la empresa, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del



personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

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

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

Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de IT, dicho período no se interrumpe ni es conmutable por nuevos períodos.

La situación de IT no interrumpe el disfrute del periodo de vacaciones, ni generará derecho a reprogramarlas en otro periodo, con la excepción de la situación de maternidad o de riesgo durante el embarazo. El personal, sin embargo, en este caso tendrá derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes durante la duración de las vacaciones.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

No obstante lo dispuesto en este artículo, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos de actividad, excepto el plus de nocturnidad para aquellos trabajadores de turno fijo de noche.

Artículo 33. Voluntaria anticipada a los 64 años.

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



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

Como medida de fomento de empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrá hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio en sus artículos 1 y 2.

Artículo 34. Jubilación a los 65 años.

De conformidad con la habilitación establecida al efecto por la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores (Según redacción dada por la Ley 14/2005 de 1 de julio), el personal, independientemente del grupo a que pertenezca, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no se pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los periodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada al momento en que se reúnan los mismos.

La empresa se compromete a realizar una nueva contratación o transformar un contrato de duración determinada en indefinido por cada trabajador que se jubile bajo esta modalidad

Artículo 35. Jubilación Parcial.

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

Artículo 36. Estructura retributiva.

La estructura retributiva es la siguiente:

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. El salario base se corresponde con lo que figura en las tablas del anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Plus de antigüedad.- Se establece el mismo en la cuantía reflejada en la tabla salarial por cada tres años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

C) Complemento de Convenio.- La empresa abonará un plus de convenio consistente en la cuantía a percibir por todo el personal en doce mensualidades

que a continuación se detalla, no se efectuará descuento por vacaciones, permisos retribuidos, crédito horario sindical, accidente laboral, maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia y situaciones de I.T. superiores a 15 días:

Año 2008: según tabla anexo I.

Año 2009: 100 euros/mes para todas las categorías.

Año 2010: 120 euros /mes para todas las categorías.

Año 2011: 140 euros/mes para todas las categorías.

Año 2012: 150 euros/mes

D) Gratificaciones extraordinarias.- Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de Diciembre al 31 de Mayo y abono el día 15 de Junio y la segunda con devengo de 1 de Junio al 30 de Noviembre y abono el día 15 de Diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con los representantes de los trabajadores. A partir del año 2012 las gratificaciones extraordinarias serán de salario base, antigüedad y plus de convenio.

E) Plus de nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica, según anexo I .Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para aquellos trabajadores de turno fijo de noches.

F) Plus de domingos.- Las jornadas realizadas en domingo, salvo para aquellos trabajadores contratados específicamente para domingos, tendrán una retribución de 10,00 Euros durante el ejercicio 2008, 13,00 Euros durante el ejercicio 2009, 16,00 durante el ejercicio 2010 y 18,00 Euros durante el ejercicio 2011. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo, independientemente de las horas trabajadas.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo.

G) Plus de festivo.-Las jornadas realizadas en festivo tendrán una retribución que se fija en las tabla salarial del anexo I, para el 2008.

1. Los días festivos abonables, no recuperables, de cada año natural, siempre que el personal los trabaje, y en caso de que tengan el correspondiente descanso compensatorio en día distinto, deberán abonarse con un incremento de un 25 por

100, excepto cuando, por común acuerdo, el descanso compensatorio sea acumulado a las vacaciones. Para el personal que preste sus servicios en turno nocturno se considerará festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante la festividad.

Si como consecuencia de haber trabajado un día festivo, el trabajador desea el descanso compensatorio, este deberá decidirlo respecto a un periodo de seis meses. La referida decisión deberá comunicarse a la empresa con una anterioridad, al menos de dos meses, antes del inicio del referido periodo.

2. A efectos de la liquidación/finiquito o a final de año los festivos no compensados con descanso en día distinto serán abonados según la siguiente fórmula:

Valor Festivo = Salario mensual \times 1,90/30

H) Plus festivos de especial significación.- Las jornadas realizadas en festivo especial, tendrán una retribución que se fija en la tabla salarial del anexo I, para el 2008.

1.- Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad, Fin de Año y Día de Reyes, para el personal que preste sus servicios desde las 22,00 horas del día 24 de diciembre a las 22,00 horas del día 25 de diciembre, desde las 22,00 horas del día 31 de diciembre a las 22,00 horas del día 1 de enero, y desde las 22,00 horas del día 5 de enero a las 22,00 del día 6 de enero.

La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto, será incrementada en un 100%.

2.- En el supuesto de no haber sido compensados con descanso en día distinto, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente, serán abonadas:

Valor Festivo Especial = Salario mensual \times 2,20/30

Los festivos de especial significación para el 2008, serán abonables según la Tabla Salarial del Anexo I.

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

Si estos días caen en domingo y teniendo en cuenta que la Comunidad Autónoma Andaluza fija el día festivo sustitutorio, se percibirá éste como festivo de especial significación y el sustitutorio según la tabla salarial (festivo normal).

Los cuadrantes se revisarán antes de que se entreguen a los trabajadores por los

representantes de los trabajadores, con el fin de que exista un reparto equitativo de los días festivos entre todos los trabajadores.

l) Gastos de desplazamiento.- la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte. La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Ello especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador. El abono se hará de una de las siguientes formas:

1. Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).

2. Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

Abonando a 0,19 euros por Km (publicado en BOE) si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

Artículo 37. Incremento Retribuciones.

Retribuciones año 2008: las que figuran en la tabla salarial del anexo I.

Retribuciones año 2009: aumento del IPC real del año 2008 más el 1,3% para todos los conceptos salariales. (Excepto plus convenio, plus domingos, festivos y festivos especial significación)

Retribuciones año 2010: aumento del IPC real del año 2009 más el 2 % para todos los conceptos salariales. (Excepto plus convenio, plus domingos, festivos y festivos especial significación)

Retribuciones año 2011: aumento del IPC real del año 2010 más el 2 % para todos los conceptos salariales. (Excepto plus convenio, plus domingos, festivos y festivos especial significación)

Retribuciones año 2012: Se aplicará el % de subida que se establezca en el Convenio Colectivo Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores para todos los conceptos salariales. (Excepto plus convenio, festivos y festivos especial significación).

Artículo 38. Horas extraordinarias.

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las 24

horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas, tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo trimestral, excedan la jornada establecida de acuerdo con el primer y tercer párrafo del artículo 30. La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal.

Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán al 175% del valor de la hora ordinaria en cualquiera de los dos supuestos. En caso de que se abonen en metálico, se utilizará la siguiente fórmula para el cálculo de la hora ordinaria:

Salario base anual + Plus antigüedad anual + Plus de convenio anual

1.792

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

Artículo 39. Compensación por Incapacidad Temporal en Accidente de Trabajo.

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador perciba de la seguridad social hasta el 100% del salario durante los veintiún días de baja.

Artículo 40. Anticipos.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100% del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 41. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo.

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

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.)

Artículo 42. Licencias y permisos retribuidos.



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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 5 días de libre disposición para el año 2008, aumentándose en uno más para el 2009, quedando el presente premiso en 6 días para los años sucesivos. Para hacer efectivo el disfrute de estos días libres, se solicitarán con una antelación mínima de siete días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de tres días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, aunque siempre que el servicio se quede cubierto con una ratio mínima acordada con el comité de empresa para cada servicio y circunstancias concretas, se concederá y se comunicará al trabajador con al menos 48 horas de antelación (salvo en casos de urgente necesidad)..

En todo caso, el trabajador disfrutará de estos días de libre disposición, sin necesidad de justificación, antes del 15 de Enero del año siguiente.

Para los trabajadores con una antigüedad inferior a un año, el disfrute de estos días de libre disposición necesitará de un período de trabajo previo de dos meses por cada día de libre disposición.

c) 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros cinco días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, el trabajador deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado

d) 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la Comunidad Autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a

50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

e) 1 día por traslado del domicilio habitual.

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

g) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado l) de este artículo.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no



desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

l) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados j) y k) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados j) y k) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

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

Artículo 44. Licencias no retribuidas.

Licencia por asuntos propios; tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción, (que en ningún caso será inferior a un mes), no coincidente con los meses de julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los seis meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta siete días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no

recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

Siempre que el servicio se quede cubierto con una ratio mínima acordada con el comité de empresa para cada servicio y circunstancias concretas, se concederán dichas licencias no retribuidas, incluso en el periodo estival. La empresa comunicará al trabajador con al menos 1 semana de antelación la decisión en ambos supuestos.

Artículo 45. Excedencia Voluntaria.

El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

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

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

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

El personal en situación de excedencia 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, pero sí en una inferior, el trabajador podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

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

Artículo 46. 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/a 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 47. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

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

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

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

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

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

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

trata de categoría especial.

Artículo 48. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

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

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

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

Artículo 49. Derechos Sindicales.

El Comité de Empresa tendrá, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

A) Ser informado, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.



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

C) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

D) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de los/as representantes del personal.

Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- De 1 a 25 trabajadores/as: 20 horas.
- De 26 a 50 trabajadores/as: 25 horas.
- De 51 a 100 trabajadores/as: 30 horas.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 35 horas.
- De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente con una antelación de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los/as representantes podrá acumularse en uno/a o diversos/as delegados/as. Dicha acumulación deberá ser comunicada con la antelación suficiente.

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

Secciones Sindicales.- La empresa respetará los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado/a a un sindicato pueda





celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que un trabajador esté o no afiliado/a o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En la empresa habrá tabloneros de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

En las empresas con 50 o más trabajadores, o en aquellas en las que no existan delegados de personal, las organizaciones sindicales firmantes de este convenio podrán disponer de un/a delegado/a sindical, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

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

Los/as delegados/as sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio.

Asambleas.- El Comité de Empresa, la Sección Sindical o el 20 por 100 del total de la plantilla, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

Mesas Negociadoras.- Al personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del Convenio le será concedido permiso retribuido, con el fin de facilitar su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

Artículo 50. Régimen disciplinario y sancionador.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector.

Artículo 51. Tramitación y prescripción.



Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones que impliquen como mínimo suspensión de empleo y sueldo, el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito, que necesariamente tendrán que ser tomadas en consideración por parte de la empresa por si aportaran elementos esclarecedores de los hechos en su propio descargo.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.

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

Artículo 52. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Planes de Igualdad.

Artículo 53. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.



Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y reoportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 54. Comisión Paritaria de Igualdad.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las siguientes funciones:

- Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.

- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

- Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad.

- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará integrada por 4 miembros, 2 por la representación empresarial y 2 por la representación sindical firmante del presente Convenio. El voto de los miembros de la Comisión Paritaria de Igualdad será, en ambos casos, proporcional a lo que fue su representación en la Mesa Negociadora del Convenio.



Artículo 55. Adscripción del personal en las empresas, centros y servicios afectados por el ámbito funcional de presente Convenio.

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1) Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que vengan prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de tres meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, baja maternal, en servicio militar o situación análoga, etc.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Personal que con contrato de sustitución, supla a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).

d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se haya incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos noventa días.

La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

2) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar, fehaciente y documentalmente, por la empresa saliente a la empresa entrante, en el plazo de tres días hábiles a partir del momento de la subrogación mediante la documentación siguiente:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.



b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:

Apellidos, nombre, DNI., Domicilio, N.º de la Seguridad Social, Tipo de contrato, Antigüedad, Jornada y horario, Fecha de disfrute de las vacaciones, Conceptos retributivos no incluidos en Convenio, Otras condiciones y pactos, Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos tres meses de la totalidad del personal a subrogar.

c) Fotocopia de los contratos de trabajo.

d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, servicio militar, incapacidad transitoria, baja maternal, servicio social sustitutorio, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

e) En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal sólo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

f) En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto miembros del Comité de Empresa, como Delegados/as de Personal o miembros de la Sección Sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.

Los miembros del Comité de Empresa que hubieran sido elegidos en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla. En el caso de discrepancia, se acudirá a la Comisión Paritaria.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los dos meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a seis meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

Las empresas entrante y saliente respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.



En el supuesto de que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina del trabajador o, en su caso, en la liquidación la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la Seguridad Social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación legal del personal, a la asociación empresarial y a la Comisión Paritaria del Convenio.

El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones que le pudieran corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria.

g) La Adjudicataria Saliente tendrá la facultad de acordar libremente con los afectados por la subrogación la permanencia en su plantilla, sin que ello genere a la adjudicataria entrante la obligación de asumir el vínculo con un trabajador diferente.

Disposición adicional primera.

Todas las mejoras tanto sociales como económicas que se produzcan en el Convenio Colectivo Marco Estatal serán de aplicación al presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda.

Procedimiento de la Comisión Paritaria.



Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

ANEXO I.-Tabla salarial.

TABLA SALARIALAÑO 2008 RESIDENCIA GERIATRICA "CIUDAD DE EL EJIDO"

Categoría	S. Base	Plus Convenio	Antig.	Noctur.	Festivos			
					Con Día Libre Domingos	Normal Sin Día Libre Día +25% día	Especial Con Día Libre Día + 100% día	Sin Día Libre
Director	1.601.32	84.90	21.87		10.00			
Médico/ T. Sup.	1.364.03	86.22	22.21		10.00			



D.U.E./Supervisor	1.193.53	93.41	24.06	20.97	10.00	15.24D/20.32N	83.03	42.90	96.14
Diplomados	1.108.27	86.73	22.34		10.00				
Aux. Enfermería	883.29	84.90	21.87	15.57	10.00	13.37D/15.28N	62.70	32.27	72.60
Recepción	867.79	84.90	21.87		10.00		61.72		71.47
Mantenimiento	885.05	84.90	21.87		10.00				
Aux. Sev. Mult.	800.65	84.90	21.87		10.00	14.00	57.47	29.52	66.54

ANEXO II.PROTOCOLO DE AGRESIONES EN DEFENSA DE LOS TRABAJADORES.

INTRODUCCIÓN.

La violencia en el trabajo es un hecho que está aumentando en los últimos años y al que cada vez se está prestando mayor atención debido al riesgo que puede suponer para la salud y la seguridad de los trabajadores. En el ámbito de las residencias de personas mayores, el enfoque de las agresiones debemos analizarlo desde un punto de vista muy delicado. Las agresiones a los profesionales, a veces no se les reconocen la importancia adecuada ya que son ancianos de bastante edad y con enfermedades mentales reconocidas y diagnosticadas. Para el conocimiento correcto de estas situaciones y la adopción de las medidas preventivas necesarias es preciso disponer de un protocolo-guía de actuación que desarrollaremos en el siguiente documento.

OBJETO.

1. Identificación y evaluación de las situaciones de agresiones en el trabajo
2. Consideración laboral de incidentes y accidentes.
3. Adopción de las medidas correctoras pertinentes para evitar nuevos episodios de violencia y/o minimizar el efecto negativo en los trabajadores en los casos no evitables.
4. Asesoramiento legal por parte de la empresa. **DEFINICIONES** Agresión física: acción de violencia física sufrida por un trabajador en el desempeño de su trabajo, conlleve o no lesión

Agresión verbal y actitudes amenazantes: acción de intimidación en la que se manifiestan posibles riesgos para la integridad física y/ o psíquica del trabajador.

CONSIDERACIÓN LABORAL.

Las diferentes situaciones se calificarán de la siguiente forma:

Incidente: agresiones menores y otras situaciones de violencia que no produzcan lesión física ni repercusión en la esfera psicológica del trabajador.





Accidente sin baja: agresiones y otras situaciones de violencia que produzcan lesiones físicas y/o repercusión en la esfera psíquica del trabajador que no le imposibiliten para el desarrollo de su trabajo habitual.

Accidente con baja: agresiones u otras situaciones de violencia con daño físico: aquellas que imposibilitan para el desarrollo del trabajo habitual. Agresiones y otras situaciones de violencia con daño psicológico: cuando el trabajador refiera repercusión importante en la esfera psíquica y a juicio del médico responsable no pueda continuar con el desarrollo de su trabajo habitual.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

-Comunicar la agresión en el menor plazo de tiempo posible a su mando inmediato.

-Si se requiere asistencia médica, acudir a la mutua de prevención correspondiente. Solicitar la emisión de un informe médico donde consten las causas de la asistencia y las lesiones objetivadas.

-Colaborar en la cumplimentación del registro para la notificación de agresiones, firmado por el responsable inmediato, la persona accidentada y los testigos, si los hubiera.

-Elaborar junto con el responsable inmediato, un informe lo más exhaustivo posible, incluyendo datos de la situación hechos observados o declaraciones de testigos.

ACTUACIÓN DEL MANDO INMEDIATO.

-Prestar apoyo inmediato a la persona agredida.

-Cumplimentar el registro para la notificación de agresiones firmado por el responsable inmediato, la persona accidentada y los testigos, si los hubiera.

-Elaborar junto con el afectado, un informe la más exhaustivo posible, incluyendo datos de la situación y hechos observados o declaraciones realizadas. Remitir este informe a la dirección de la empresa a la mayor brevedad posible, a ser posible el mismo día.

ACTUACIÓN DE LA DIRECCIÓN.

-Apoyo inmediato a la persona agredida.

-Adoptar las medidas correctoras específicas que se deriven de los resultados de la investigación del suceso.

-Información a la persona agredida de las actuaciones que se han llevado a cabo.





-Información de los resultados de la investigación, si procediera, al resto de los trabajadores del servicio o centro de trabajo.

-Sustituir al trabajador afectado a otro puesto de trabajo de igual nivel y categoría. Se valorará en el comité de empresa.

