

# Convenio Colectivo Geriátricos (Residencias Geriátricas) de Asturias

<b>ÁREA</b>	Asturias	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Autonómico
<b>CÓDIGO</b>	33003155011995	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2005/02/26
<b>VIGENCIA</b>	2004/01/01 — 2006/12/31	<b>DURACIÓN</b>	TRES AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOPA 47		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-geriatricos-residencias-geriatricas-de-c-autonoma-de-asturias/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-geriatricos-residencias-geriatricas-de-c-autonoma-de-asturias/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Geriátricos (Residencias Geriátricas). Última actualización a: 26-02-2005 Vigencia de: 01-01-2004 a 31-12-2006. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOPA 47.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOPA Núm. 47 - Sábado, 26 de febrero de 2005)

RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2005, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio del sector de Geriátricos Privados, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

Visto el texto del Convenio colectivo del sector (código 33003155, expediente número C-2/05) Geriátricos Privados, presentado en esta Dirección General el 27 de diciembre de 2004, suscrito por la representación legal de las empresas y de los trabajadores el 14 de enero de 2005, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 4 de agosto de 2003, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,



## RESUELVO

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

En Oviedo, a 31 de enero de 2005.-El Director General de Trabajo (PD. autorizada en Resolución de fecha 4 de agosto de 2003, publicada en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 12 de agosto de 2003).-2.212.

## ANEXO.- ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE RESIDENCIAS GERIÁTRICAS DE ASTURIAS

En Oviedo, siendo las diez horas del día 14 de enero de 2005, se reúne en la calle Santa Teresa, nº 15, de Oviedo, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Residencias Geriátricas de Asturias, integrada por las personas que a continuación se relacionan:

Por la parte empresarial:

En representación de la Asociación Asturiana de Residencias para la Tercera Edad (AARTE):

- Dofta María Teresa Rodríguez Fernández (Presidenta).
- Don Nicolás Fernández Valle (Secretario).
- Don Antonio Rejas Medio (Vocal).
- Don Angel Serm Martínez (Asesor).

Por las centrales sindicales:

En representación de Comisiones Obreras (CC.OO.):

- Don Juan José Martín Fernández.
- Dolo Marta del Mar Montes Alvarez.

En representación de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.):

- Don Celso Acebal Cienfuegos.
- Don Juan Manuel Montes García.

En representación de la Unión Sindical Obrera (U.S.O.):

- Don Miguel Flores Marcos.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos y con capacidad legal para la negociación del presente Convenio y como consecuencia de las negociaciones mantenidas acuerdan:

- 1ª. Suscribir por unanimidad el nuevo texto del Convenio Colectivo para el Sector de Geriátricos de Asturias.
- 2ª. Habilitar a don Angel Serna Martinez, para que realice las diligencias oportunas en orden a su registro y publicación ante la autoridad laboral competente en los términos previstos en el artículo 90, números 2 y 3 del Estatuto de Trabajadores.

Y en prueba de conformidad, las partes intervinientes firman la presente acta así como los correspondientes



ejemplares del articulado del Convenio y anexos, en el lugar y fecha arriba indicados.

## **CAPITULO I**

---

### **Artículo 1.º Ambito funcional.**

El presente Convenio colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad como Residencia para la Tercera Edad (asistida, no asistida y mixta).

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio las empresas que realicen atención sanitaria como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes como consecuencia de los problemas propios de su edad.

Quedan así mismo incorporadas y vinculadas a este Convenio aquellas empresas actuales o de futura creación que forme parte del sector debido a su específica actividad.

### **Artículo 2.º Ambito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todo el Principado de Asturias.

### **Artículo 3.º Ámbito personal.**

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio todos los trabajadores que presten o prestan sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Quedan expresamente excluidos aquellos trabajadores que presten sus servicios en residencias dependientes de la administración.

### **Artículo 4.º Vigencia y duración.**

El presente Convenio colectivo entrará en vigor desde el día 1 de enero de 2004 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006, salvo para aquellas materias que se establezca específicamente un periodo de vigencia distinto.

### **Artículo 5.º Denuncia y prórroga.**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación de dos meses antes de la fecha de su vencimiento.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte,



comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral correspondiente con una antelación de dos meses antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por el mismo periodo inicialmente pactado, en este caso, todos los conceptos económicos se incrementarán teniendo en cuenta el I.P.C. correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional, según los datos oficiales que publica el Instituto Nacional de Estadística.

Mientras se esté negociando queda prorrogado el contenido del presente Convenio.

### **Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.**

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

En el caso de que por la jurisdicción laboral a instancias de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de alguno de los pactos del presente Convenio colectivo, quedará sin efecto la totalidad, debiendo las partes afectadas constituir una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

### **Artículo 7.º Garantía «ad personam”. Condición más beneficiosa.**

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que vengán percibiendo y disfrutando los trabajadores de plantilla ala firma de este Convenio, sean percibidas éstas por pacto entre la empresa y los trabajadores o aplicación a éstos de convenio colectivo de superior al presente.

En estos casos el salario base se revisara anualmente según el I.P.C. previsto para el año anterior. Dicho incremento no podrá ser absorbido, ni compensado por los sucesivos aumentos que experimente el Convenio.

### **Artículo 8.º Comisión Negociadora.**

La Comisión Negociadora quedará constituida por los representantes de la asociación empresarial afectada por el presente Convenio y por los trabajadores de dichas entidades, representados por las organizaciones sindicales con legal implantación. La distribución de sus miembros está en función de la proporción de representatividad de las mismas en el seno de las empresas afectadas.

Quedará constituida en el plazo máximo de dos meses, a partir de la denuncia del Convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de Presidente y Secretario, en su caso, de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones, acuerden.



## **Artículo 9.º Comisión Paritaria.**

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

Las partes firmantes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir en la aplicación o interpretación del Convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente, siempre y cuando se salvaguarden los plazos legales.

Dicha comisión estará integrada por cuatro, dos designados por los empresarios firmantes del presente acuerdo y otros dos en representación de los sindicatos firmantes de este Convenio colectivo. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo.

Se señala como domicilio a efectos de registro el sito en la calle de Santa Teresa, nº 15, planta 1º, de Oviedo.

Para poder adoptar acuerdos, deberán de asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas y los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las partes.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión quedará integrada por las siguientes organizaciones:

- AARTE: 2 Miembros
- CC.OO.: 2 Miembros

Cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria podrán ser asistidas por asesores.

## **CAPITULO II**

---

### **Artículo 10. Organización del trabajo.**

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

## **CAPITULO III**

---

### **Artículo 11. Clasificación profesional.**

Se establecen los grupos profesionales siguientes, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidos para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará en el grupo en el cual se tiene que integrar la



persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias en relación a las funciones a ejercer.

- Grupo A1: Gerente y Administrador.
- Grupo A2: Titulados superiores y mandos.
- Grupo B: Titulados medios.
- Grupo C: Personal Técnico y mandos intermedios.
- Grupo D: Personal auxiliar.
- Grupo E: Personal subalterno y no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este Convenio y la definición de las cuales constan en el anexo II.

## **Artículo 12. Contrato de trabajo.**

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito e incluirán en todo caso la expresión del presente Convenio colectivo, al cual queda acogida la relación laboral, así como la categoría y las condiciones laborales por la cual se contrata al trabajador.

Los contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, contemplado en el artículo 15.1. b del Estatuto de los trabajadores, podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior podrá prorrogarse, una sola vez, hasta el periodo máximo.

Los contratos celebrados 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% de la categoría para que se contraten por estas modalidades, y el personal contratado por prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

Los contratos para la formación no serán inferiores a doce meses, prorrogables por 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 90% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados. El personal contratado con esta modalidad no podrá superar el 5% de la plantilla.

Se podrá celebrar contratos 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.

Se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación legal de los trabajadores, siempre que éste deba de formalizarse por escrito, a excepción de los contratos de alta dirección.



## **Artículo 13. Periodo de prueba.**

Se establece un periodo de prueba, a tenor de lo regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores:

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

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

En el supuesto de que fuera un trabajador recontratado en la misma empresa, con la misma categoría profesional, no habrá periodo de prueba.

## **Artículo 14. Provisión de vacantes.**

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

1. Convocatoria interna. Tendrán derecho a presentarse a cubrir las vacantes existentes los trabajadores que pertenezcan a la misma empresa en calidad de fijos siempre que reúnan las condiciones que exijan para el desarrollo del puesto de trabajo, todos los trabajadores tendrán derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones.
2. Convocatoria externa. Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior se realizará mediante oferta externa debiendo superar unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar, dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.
3. Para la provisión de vacantes y ascensos podrán participar la representación legal de los trabajadores en la empresa.

## **Artículo 15. Trabajos de superior categoría.**

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



## **Artículo 16. Ceses en la empresa.**

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito, recibiendo acuse de dicha petición, al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

- Grupo A: 2 meses.
- Grupo B: 1 mes.
- Grupo C: 1 mes.
- Grupo D: 15 días.
- Grupo E: 15 días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abortar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el preaviso anteriormente fijado. La empresa notificará la expiración del contrato a los trabajadores, por escrito, y al menos con 15 días de antelación. En caso de omisión por parte de la empresa, deberá abonar al trabajador el equivalente diario de su retribución real, por cada día que falte en el preaviso citado.

## **Artículo 17. Movilidad en el puesto de trabajo.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Movilidad geográfica. Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar servicios en empresas con centros trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

En lo relativo a las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, se estará a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 18. Cambio de puesto de trabajo. Promoción profesional.**

Tendrán preferencia para el cambio de puesto de trabajo, dentro de su categoría las personas que acrediten mayor antigüedad y/o mejor cualificación profesional, con base en el baremo establecido en el anexo III del presente Convenio. Los criterios se establecerán por la dirección de la empresa, con participación, en su caso de los representantes de los trabajadores, en las diferentes empresas afectadas por el presente Convenio, con respeto siempre a los principios de derecho necesarios.

## **CAPITULO IV**

---

### **Artículo 19. Formación profesional.**

Como 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, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

### **Artículo 20. Objetivos de la formación.**

1. La formación profesional de la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:
  - Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
  - Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o material del propio trabajo.
  - Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
  - Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
  - Reconversión profesional.
  - Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
  - Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
  - Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

### **Artículo 21. Desarrollo de la formación.**

1. La Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio elaborará el Plan General de Formación Profesional anual, que tendrá que llevarse a cabo a través del desarrollo del presente capítulo sobre formación profesional del presente Convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el presente capítulo y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que en el propio Plan se determina.
2. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.
3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.
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, citando le sea requerido, en actividades del mismo, y

en el área de su competencia.

5. Cualquier trabajador de la empresa podrá presentar a la representación de los trabajadores 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 de acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

## **Artículo 22. Comisión Sectorial de Formación.**

En el marco del presente Convenio se constituye la Comisión Sectorial del Acuerdo Nacional de Formación Continua que estará compuesta al 50% por las partes firmantes del Convenio.

La Comisión Negociadora del presente Convenio, fijará el número de sus componentes y el domicilio social.

## **Artículo 23. 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 Sectorial de Formación del Convenio, que se desarrollen en virtud del acuerdo Nacional de Formación Continua. Las empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, afectadas por el presente Convenio colectivo deberán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

2. Los planes de formación organizados por la Asociación Asturiana de Residencias de la Tercera Edad (AARTE), en colaboración con la Comisión Sectorial para la Formación. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso de los trabajadores a estos cursos.

## **CAPITULO V**

---

### **Artículo 24. Salud laboral.**

1. Principios generales. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia 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 todas 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 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:

**Delegados de prevención:** Los delegados 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 delegados 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 de Prevención cualquier trabajador que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando el Delegado de Prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de prevención.

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

El empresario deberá facilitar a los delegados 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 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.

## **Artículo 25. Cambio de servicio durante el embarazo.**

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

## **Artículo 26. Revisiones médicas.**

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, 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 tuteo 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 actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

En lo no contenido en el presente convenio se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas de desarrollo.

## **Artículo 27. Ropa de trabajo.**

Las empresas están obligadas a facilitar dos uniformes al año y medios de protección personal a todos los trabajadores. El trabajador estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

## **CAPITULO VI**

---

### **Artículo 28. Jornada y horario de trabajo.**

La jornada de trabajo anual será la que ha continuación se expone:

- Para el año 2004 1.796 horas de trabajo efectivo
- Para el año 2005 1.792 horas de trabajo efectivo
- Para el año 2006 1.792 horas de trabajo efectivo

A partir del 1 de enero de 2005 el trabajador dispondrá de 4 días de abse disposición a lo largo del año, correspondiendo 2 días por cada semestre del año anual.

El no disfrute de los dos días dentro del semestre natural correspondiente, conllevará la pérdida de dichos días.



Los días de libre disposición deberán solicitarse con una antelación mínima de 7 días a la fecha de su disfrute, procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder dicho disfrute.

En todo caso, el trabajador disfrutará de los días correspondientes antes del 15 de enero del año siguiente.

Se excluirá del periodo del disfrute, el comprendido entre el 1 de julio y 30 de septiembre de cada año.

En cualquier caso, por mutuo acuerdo entre empresario y trabajador, dichos días podrán disfrutarse en otro periodo.

El derecho a los días se devengará en función de la jornada efectivamente trabajada. Para los trabajadores con una antigüedad inferior a un año, para el disfrute de los días se necesitará un periodo de trabajo efectivo de tres meses por cada día de libre disposición.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

## **Artículo 29. Descanso semanal.**

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

b) Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y sus trabajadores.

## **Artículo 30. Vacaciones.**

El periodo de vacaciones anuales será retribuido, la duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrá derecho a la parte proporcional.

El periodo de disfrute se fijará en un periodo de 30 días o en dos de 15 días, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turno de vacaciones se hará por rigurosa rotación de los trabajadores entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones, estos turnos se harán según el calendario laboral y según las prestaciones del servicio.

El inicio del periodo de vacaciones o disfrute de las fiestas abonables no pueden coincidir con un día de descanso semanal, de manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, iniciándose el trabajo al día siguiente.

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

Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de I.T., por accidente o ingreso en un centro hospitalario,

dicho periodo se interrumpe y se disfrutará en el resto del año. Si la situación de I.T., se produce por otro motivo distinto a los citados anteriormente, dicho periodo de vacaciones no se interrumpe, ni es conmutable por nuevos periodos. El trabajador, 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 es posible acumularlas a años siguientes ni sustituibles por compensación económica 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, excepto en los casos anteriormente reseñados por I,T.

### **Artículo 31. Jubilación a los 64 años.**

Como medida de fomento de empleo, se conviene que los trabajadores con 64 años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando, en ese caso la empresa obligada a sustituirlo en la forra y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

## **CAPITULO VII**

---

### **Artículo 32. Estructura retributiva.**

- a) Salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.
- b) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias con fechas de 15 de junio y 15 de diciembre, equivalentes a una mensualidad de salario base más antigüedad.
- c) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas tendrán una retribución específica incrementada, en un 25 por 100, sobre el salario base, según anexo IV (salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, trabajo exclusivamente nocturno).
- d) Plus de antigüedad: Se establece el trismo en la cuantía según se especifica en el anexo IV, por cada tres años de servicios prestados en la empresa.
- e) Plus de transporte: Se establece un plus no salarial, no cotizante a la Seguridad Social, en la cuantía especificada en el anexo IV y para todas las categorías profesionales, descontando absentismo y vacaciones.

Los incrementos salariales pactados para los años de vigencia del presente Convenio serán los que a continuación se exponen:

- Año 2004 . I.P.C. año 2003 + 0,5%



Las tablas salariales correspondientes al año 2004 se adjunta como anexo III al presente Convenio colectivo.

- Año 2005 I.P.C. año 2004 + 1,5%

- Año 2006 I.P.C. año 2005 + 0,5%

Las diferencias salariales que resulten de aplicación, se abonarán dentro de los cuatro meses siguientes a la publicación de la nueva tabla salarial en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

### **Artículo 33. Horas extraordinarias.**

Debido a la idiosincrasia del centro y a su misión de servicio continuado las 24 horas del día, las horas extraordinarias que deben realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas, tendrán de por sí la consideración de horas extras, si consideradas en su conjunto anual exceden de la jornada anual pactada en el presente Convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será voluntaria para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal. Dichas horas, o bien se compensan en tiempo de descanso, o se abonarán al 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, y el 100 por 100 hora nocturna, en el periodo comprendido entre las 22 y 6 horas quedando incluido en el mismo el plus, de nocturnidad.

En caso de que se abonen en metálico, se utilizará la siguiente fórmula para el cálculo de la hora ordinaria:

Fórmula de cálculo hora ordinaria = (salario base + antigüedad anual) / jornada anual

Su remuneración se efectuará a razón del importe unitario para cada categoría, a tanto alzado fijado por el presente Convenio.

Dichas horas no podrán, en todo caso, superar el tope máximo de 80 horas anuales.

### **Artículo 34. Días festivos.**

Los 14 días festivos abonables, no recuperables de cada año natural, siempre que el personal los trabaje, se retribuirán según la siguiente fórmula:

Valor festivo = ( Salario mensual x 1,75 ) / 30

Se considerará festivos especiales la Natividad del Señor y Alto Nuevo, por lo que para el personal que preste sus servicios desde el inicio de turno de noche del día 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25 y desde el inicio del turno de la noche del día 31 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, su retribución se efectuará conforme a la fórmula ya establecida.

Sólo el personal que con anterioridad a la vigencia del presente Convenio realizase jornada partida, entendiéndose como tal aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo, quedará exento de prestar servicios los 14 días festivos mencionados, salvo mutuo acuerdo entre empresario y trabajador.



## **Artículo 35. Recibos de salarios.**

Deberán extenderse los recibos de salarios justificativos de los mismos, así como se hace patente la obligatoriedad, por parte de los empleados de firmar y recoger los mismos. Dichos recibos deberán contener perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tribulaciones y su base de cálculo. Para hacer efectivos dichos abonos, se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

## **Artículo 36. Cláusula de descuelgue.**

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en este capítulo del presente Convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el mismo porcentaje que se determinará por el INE para el I.P.C. real.

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

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la Comisión Paritaria, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio.

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

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un periodo máximo de tres meses para la resolución. Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el periodo de vigencia del presente Convenio.

## **CAPITULO VIII**

---

## **Artículo 37. Licencias.**

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos



de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio,
- b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 Km. a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 4 días. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones previa solicitud del trabajador.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales, académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El trabajador disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen si presta sus servicios en jornada diurna. Si el trabajador trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

### **Artículo 38. Licencias no retribuidas.**

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

Licencia por asuntos propios: Un mes al año, no coincidente con los meses de julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad.

### **Artículo 39. Excedencias.**

Los trabajadores fijos que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 1 año ni superior a 5.

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 45 días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días laborables, contados a partir del siguiente a aquel en que la empresa reciba la solicitud. De no existir contestación por parte la empresa, se entenderá que la excedencia ha sido concedida.

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



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

El trabajador en situación de excedencia voluntaria tendrá derecho al reingreso, de no haberse cubierto su puesto de trabajo con un sustituto en otro de su categoría o similar, si al momento de su solicitud de reingreso su puesto hubiera sido amortizado pero existieran otros de igual o similar categoría vacantes. Quedaría en situación de derecho expectante de no existir vacante.

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

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

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

## **Artículo 40. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo, en las mismas condiciones, y al cómputo de la antigüedad, durante el tiempo de duración de la misma.

Se concederán por las empresas en los casos previstos en la legislación vigente y concretamente:

- a) Por la designación o elección para ocupar cargo público.
- b) Para el desempeño de funciones sindicales de ámbito superior a la empresa, bien sea por designación o por elección del órgano sindical correspondiente. Los trabajadores que sean elegidos para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma y computable a efectos de antigüedad.

## **Artículo 41. Excedencia especial por maternidad.**

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o 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 o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que, en todo caso, darán fin a la anterior.

Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres, en caso de que ambos trabajen.



El personal también tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el personal 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 supuesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar.

## **Artículo 42. Norma común a las situaciones de excedencia.**

Como norma común a todas las situaciones de excedencia, salvo en los casos de excedencia forzosa y maternidad, el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima a la finalización de la excedencia, de 30 días naturales, a partir de la fecha en que finaliza dicho periodo, de su deseo de reincorporarse a su puesto de trabajo, debiendo contestar la empresa en el plazo de 5 días siguientes a la recepción del escrito. De no contestar expresamente, se entenderá que ha de reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo previsto. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho, causando baja definitiva en la empresa.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria tendrá únicamente derecho preferencial al reingreso 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.

## **Artículo 43. Reducción de jornada por lactancia.**

Los trabajadores tendrán derecho a tala ausencia de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir dicha ausencia por una reducción de la jornada normal de media hora, que a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

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

## **Artículo 44. Reducción de jornada por cuidado de un menor o un disminuido.**

Cualquier trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, o persona mayor en situación de dependencia que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá



derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la de la duración de aquélla, con la proporcional disminución del salario. Esta opción, asimismo, únicamente podrá ejercerla uno de los cónyuges, en el caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

En este caso, el horario de trabajo se convendrá entre el trabajador y la Dirección de la Empresa, y en caso de desacuerdo, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción laboral.

## **CAPITULO IX**

---

### **Artículo 45. Derechos sindicales.**

Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal tendrán entre otros los siguientes derechos y funciones:

- a) Ser informado, previamente, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De 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 e higiene en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, Garantías de los representantes de los trabajadores.

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

- De 0 a 25 trabajadores: 15 horas.
- De 26 a 50 trabajadores: 20 horas.
- De 51 a 100 trabajadores: 25 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 30 horas.
- De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo o en el momento de producirse.

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



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

Secciones sindicales.

Las empresas respetarán los derechos de todos los trabajadores a sindicarse libremente, permitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan 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 trabajador el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco podrá incomodarlo o perjudicarlo de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

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

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

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

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

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales a favor de un determinado número de trabajadores que pertenezcan a alguna de las organizaciones citadas.

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

Asambleas.

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 trabajadores, y el 30 por 100 en los de menos de 50 trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo y con un máximo anual para su realización de 50 horas, no pudiéndose acumular de mes en mes, y con un tope de 10 horas mensuales. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.



## CAPITULO X

---

### **Artículo 46. Régimen disciplinario.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación faltas y sanciones siguientes.

a) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, sin causa justificada.
4. La negativa rotunda a pasar la revisión médica anual contemplada en el artículo 26 del presente Convenio.
5. La falta de aseo y limpieza personal.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
7. Fumar durante la prestación del servicio.
8. El uso de teléfono móvil para asuntos privados en su jornada laboral.

b) Faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Las faltas repetidas de puntualidad al inicio de la jornada sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
6. El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
7. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
8. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.



c) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días al trimestre.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, usuarios, como a compañeros de trabajo de cualquier categoría. Así como a los familiares de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad.
6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios, del centro, del servicio o del personal.
8. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
9. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
10. La negligencia en la administración de la medicación.
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de residentes o usuarios al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.
12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
13. Actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquéllas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra las personas que hayan denunciado.
14. La reincidencia en falta grave, en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

Sanciones.

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

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de



asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Despido.

## **Artículo 47. Tramitación y prescripción.**

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o delegados de personal 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 sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales, como si aún se hallan en el periodo 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 por parte de la empresa y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **Artículo 48. 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 sindicales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

## **ANEXO I.- Asimilaciones.**

---

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



Grupo A-2:

- Director Médico.
- Director administrativo.
- Médicos especialistas.
- Subdirector médico.
- Subdirector administrativo.
- Farmacéutico.
- Abogado.
- Economista.
- Arquitecto.
- Biólogo.
- Auditor.
- Odontólogo.
- Psicólogo.
- Sociólogo.

Grupo B:

- Jefe de Sección.
- Jefe de Compras.
- Jefe de Taller.
- Practicante.
- Dietista.

Grupo C:

- Jefe de Almacén, Economato, Lavandero, Roper, Plancha.
- Jefe de bar, restaurante.
- Grabador de datos.
- Oficial oficios diversos (Electricista, Fontanero, Albañil, Pintor).
- Contable.
- Conductor de ambulancia.

Grupo D:

- Animador.
- Auxiliar de clínica.
- Auxiliar sanitario.



- Mancebo de Farmacia.
- Conserje.
- Costurera.
- Camarero de planta (si realiza funciones de atención directa al residente su categoría será de Gerocultor).

Grupo E:

- Ascensorista.
- Pinche.
- Mozo de servicios diversos (Lavandera, Planchadora).
- Limpieza.
- Fregador.
- Telefonista.
- Portero, Vigilante.

## **ANEXO II.- Nomenclator.**

---

Funciones y contenidos más significativos de cada categoría profesional.

Médicos-Médicos Especialistas (Geriatras, Rehabilitadores, etc.).

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

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

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

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

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

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

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



Supervisar el trabajo del personal. Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

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

Otros titulados superiores.

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

ATS-D UE.

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

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

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Asistente Social.

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

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

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

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

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



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

Participar en la comisión técnica.

Participar en el equipo multiprofesional o departamento médico, en la elaboración de orientaciones o de la atención que necesiten los residentes.

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

Visitar a los residentes enfermos.

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

Fisioterapeuta.

Realizar los tratamientos y rehabilitaciones que se prescriban.

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

Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación del tratamiento que realice.

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

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

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

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

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

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

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

Terapeuta ocupacional.

Participar en el plan general de actividades del centro.

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

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

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

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



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

Gobernanta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Oficial de mantenimiento.

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

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

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

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

Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecido en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotarlas operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.

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

Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine,



altavoces, etc., que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro.

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los oficiales de los servicios técnicos, y como encargado de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos Jefes de Sección.

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

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

Oficial administrativo.

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

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

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

Cocinero.

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

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

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

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

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

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

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



Auxiliar de mantenimiento.

Es el operario que realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores hace el montaje, el ajuste y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etcétera.

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

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

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

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

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

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

Auxiliar administrativo.

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

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

Gerocultor

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

Entre otros se indica:

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



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

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

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

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

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

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

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

Portero-Recepcionista.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ayudante de varios oficios.

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



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

Limpiador/planchador.

Realiza su trabajo alas órdenes inmediatas de la gobernanta o de la dirección.

Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

- Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.
- Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, y tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.
- Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario, etc.), procurando ocasionar tan pocas molestias como pueda a los residentes.
- Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.).

Personal no cualificado.

Se encargarán de realización de las tareas elementales propias de su nivel, que no requieran especial cualificación.

### **ANEXO III.- Baremo.**

---

- Por cada año en la empresa: 1,2 puntos
- Por cada año transcurrido como correpuestos y correturnos: 1,2 puntos
- Por cada transcurrido como correpuestos: 0,8 puntos
- Por cada año transcurrido como correturnos: 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: 3 puntos
- FPI o formación equivalente: 6 puntos

### **ANEXO IV.- Categorías y tabla salarial año 2004.**

---

Año 2004 Año 2004 Año 2004

Grupo Salario base Antigüedad Transporte

---



#### A.1

Administrador 1.255,01 22,27 43,36

Gerente 1.255,01 22,27 43,36

#### A.2

Director 1.255,01 22,27 43,36

Médico 1.052,59 22,27 43,36

Titulado Superior 1.052,59 22,27 43,36

#### B

Supervisora Socio Asist 838,01 22,27 43,36

ATS-DUE 838,01 22,27 43,36

Asistente social 838,01 22,27 43,36

Fisioterapeuta 838,01 22,27 43,36

Terapeuta ocupacional 838,01 22,27 43,36

Titulados medios 838,01 22,27 43,36

#### C

Gobernanta 683,41 22,27 43,36

Oficial mantenimiento 675,58 22,27 43,36

Oficial administrativo 675,58 22,27 43,36

Conductor 675,58 22,27 43,36

Jardinero 675,58 22,27 43,36

#### D

Gerocultora 683,41 22,27 43,36

Aux. mantenimiento 659,00 22,27 43,36

Aux. administrativo 659,00 22,27 43,36

Cocinero 659,00 22,27 43,36

Portero recepcionista 659,00 22,27 43,36

#### E

Ayudante oficios varios 602,37 22,27 43,36

Limpiadora 602,37 22,27 43,36

Personal no cualificado 602,37 22,27 43,36

---



## REVISIÓN SALARIAL (BOPA Nº 58 – Sábado, 11 de marzo de 2006)

RESOLUCION de 6 de febrero de 2006, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción de las tablas salariales de 2005 del sector de Geriátricos Privados, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Empleo.

Visto el acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo (código número 3303155, C-2/05), del sector de Geriátricos Privados, recibida en el Registro de la Consejería de Industria y Empleo el 3 de febrero de 2006, en la que se acuerda la revisión de las tablas salariales del año 2005, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 15 de febrero de 2005, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo y Empleo, por la presente,

### RESUELVO

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

En Oviedo, a 6 de febrero de 2006.-El Director General de Trabajo y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 15 de febrero de 2005, BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 25 de febrero de 2005).-2.591.

### ANEXO.- ACTA DE LA REUNION DE LA COMISION PARITARIA CONVENIO COLECTIVO DE RESIDENCIAS GERIATRICAS DE ASTURIAS

En Oviedo, siendo las doce horas del día 2 de febrero de 2006, se reúne en la calle Santa Teresa, nº 15, de Oviedo, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Residencias Geriátricas de Asturias, integrada por las personas que a continuación se relacionan:

\* Por la parte empresarial:

- En representación de la Asociación Asturiana de Residencias para la Tercera Edad (AARTE):

Doña María Teresa Rodríguez Fernández (Presidente).

Don Nicolás Fernández Valle (Secretario).

Don Angel Serna Martínez (Asesor).

\* Por las centrales sindicales:

- En representación de Comisiones Obreras (CC.OO.):

Don Juan José Martín Fernández.

Don José Antonio Carnero González.

1º. Se reúne la Comisión citada para fijar las tablas salariales correspondientes al año 2005, según lo previsto



en el artículo 32 del vigente Convenio colectivo, dando como resultado los importes que se reflejan en el anexo de la presente acta.

2º. Las diferencias existentes como consecuencia de la revisión salarial pactada, deberán ser abonadas, con efectos desde el 1 de enero de 2005, antes del 1 de mayo del año 2006.

3º. Habilitar a don Angel Serna Martínez, para que realice las diligencias oportunas en orden a su registro y publicación, ante la autoridad laboral competente en el término que previene el artículo 90, números 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Y en prueba de conformidad, firman las partes intervinientes en el lugar y fecha arriba indicados.

### Anexo I

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	TRANSPORTE
A.1	Administrador	1.314,00	23,32	45,40
	Gerente	1.314,00	23,32	45,40
A.2	Director	1.314,00	23,32	45,40
	Médico	1.102,06	23,32	45,40
	Titulado Superior	1.102,06	23,32	45,40
B	Supervisora Socio Asist	877,40	23,32	45,40
	ATS-DUE	877,40	23,32	45,40
	Asistente social	877,40	23,32	45,40
	Fisioterapeuta	877,40	23,32	45,40
	Terapeuta ocupacional	877,40	23,32	45,40
	Titulados medios	877,40	23,32	45,40
C	Gobernanta	715,53	23,32	45,40
	Oficial mantenimiento	707,33	23,32	45,40
	Oficial administrativo	707,33	23,32	45,40
	Conductor	707,33	23,32	45,40
	Jardinero	707,33	23,32	45,40
D	Gerocultora	715,53	23,32	45,40
	Aux. mantenimiento	689,97	23,32	45,40
	Aux. administrativo	689,97	23,32	45,40
	Cocinero	689,97	23,32	45,40
	Portero recepcionista	689,97	23,32	45,40
E	Ayudante oficios varios	630,68	23,32	45,40
	Limpiadora	630,68	23,32	45,40
	Personal no cualificado	630,68	23,32	45,40

REVISIÓN SALARIAL (BOPA Nº 13 - Miércoles, 17 de enero de 2007)



RESOLUCION de 1 de diciembre de 2006, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción de la revisión de las tablas salariales para el año 2006 del convenio del sector de Geriátricos Privados, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Empleo.

Visto el acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo del sector de (Código. 3303155, expediente: C-2/05), Geriátricos Privados, recibido en el Registro de la Dirección General de Trabajo y Empleo el 30-11-06, en la que se acuerda la revisión de las tablas salariales para 2006, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 15 de febrero de 2005, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo y Empleo, por la presente,

#### R E S U E L V O

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos de la Dirección General de Trabajo y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, 1 de diciembre de 2006.- El Director General de Trabajo y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 30-1-06, BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 16-2-06).- 20.087

#### ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA CONVENIO COLECTIVO DE RESIDENCIAS GERIATRICAS DE ASTURIAS

En Oviedo, y siendo las 12 horas del día 16 de noviembre de 2006, se reúne en la calle Santa Teresa, número 15, de Oviedo, la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de Residencias Geriátricas de Asturias, integrada por las personas que a continuación se relacionan:

Por la parte empresarial:

En representación de la Asociación Asturiana de Residencias para la Tercera Edad (AARTE).

Doña María Teresa Rodríguez Fernández (Presidente).

Don Nicolás Fernández Valle (Secretario).

Don Angel Serna Martínez (Asesor).

Por las centrales sindicales:

En representación de Comisiones Obreras (CCOO).

Don Juan José Martín Fernández.

Don José Antonio Carnero González.

Primero.- Se reúne la comisión citada para fijar las tablas salariales, correspondientes al año 2006, según lo previsto en el artículo 32 del vigente Convenio colectivo, dando como resultado los importes que se reflejan en



el anexo I de la presente acta.

Segundo.- Las diferencias existentes como consecuencia de la revisión salarial pactada, deberán ser abonadas, con efectos desde el 1 de enero de 2006, antes del 1 de febrero del año 2007.

Tercero.- Pago de festivos trabajados relativos al conjunto de los trabajadores/as del sector.

El Convenio colectivo en su artículo 34, días festivos, regula que los 14 festivos abonables, no recuperables de cada año natural y siempre que el personal los trabaje se retribuirán por la siguiente fórmula:

Valor festivo = (salario mensual por 1,75) / 30

Asimismo, se consideran festivos las noches de Nochebuena y Nochevieja a los efectos retributivos mencionados.

Cuarto.- Habilitar a don Angel Serna Martínez, para que realice las diligencias oportunas en orden a su registro y publicación, ante la Autoridad Laboral competente en el término que previene el artículo 90, número 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Y en prueba de conformidad, firman las partes intervinientes en el lugar y fecha arriba indicados.



## *Anexo I*

GRUPO	CATEGORIA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	TRANSPORTE
A.1	Administrador	1.369,19	24,30	47,31
	Gerente	1.369,19	24,30	47,31
A.2	Director	1.369,19	24,30	47,31
	Médico	1.148,35	24,30	47,31
	Titulado Superior	1.148,35	24,30	47,31
B	Supervisora Socio Asist	914,25	24,30	47,31
	ATS-DUE	914,25	24,30	47,31
	Asistente social	914,25	24,30	47,31
	Fisioterapeuta	914,25	24,30	47,31
	Terapeuta ocupacional	914,25	24,30	47,31
	Titulados medios	914,25	24,30	47,31
C	Gobernanta	745,58	24,30	47,31
	Oficial mantenimiento	737,04	24,30	47,31
	Oficial administrativo	737,04	24,30	47,31
	Conductor	737,04	24,30	47,31
	Jardinero	737,04	24,30	47,31
	Gerocultora	745,58	24,30	47,31
D	Aux. mantenimiento	718,95	24,30	47,31
	Aux. administrativo	718,95	24,30	47,31
	Cocinero	718,95	24,30	47,31
	Portero recepcionista	718,95	24,30	47,31
	Ayudante oficios varios	657,17	24,30	47,31
E	Limpiadora	657,17	24,30	47,31
	Personal no cualificado	657,17	24,30	47,31



## REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 41, 19-II-2009)

Resolución de 26 de noviembre de 2008, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción de las tablas salariales del año 2007 del Convenio Colectivo para el sector de Geriátricos Privados del Principado de Asturias, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector (Código: 3303155, Expediente: C-2/05) Geriátricos Privados del Principado de Asturias, con entrada en el registro de la Consejería de Trabajo y Empleo el día 25-11-08, en el que se acuerda la revisión de las tablas salariales del año 2007, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3-9-07, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 26 de noviembre de 2008.- El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 3-9-07, publicada en el BOPA núm. 217, de 17-9-07).-4.203.

### ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA. CONVENIO COLECTIVO DE RESIDENCIAS GERIÁTRICAS DE ASTURIAS

En Oviedo, siendo las doce horas del día 22 de octubre de 2008, se reúne en la calle Santa Teresa, n.º 15 de Oviedo, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Residencias Geriátricas de Asturias, integrada por las personas que a continuación se relacionan:

Por la parte empresarial:

En representación de la Asociación Asturiana de Residencias para la Tercera Edad (AARTE)

D.ª Mª Teresa Rodríguez Fernández (Presidente)

D. Nicolás Fernández Valle (Secretario)

D Ángel Serna Martínez (Asesor)

Por las centrales sindicales:

En representación de Comisiones Obreras (CC.OO.)

D. Juan José Martín Fernández

José Antonio Carnero González

1. Se reúne la comisión citada para fijar las tablas salariales, correspondientes al año 2007, dando como



resultado los importes que se reflejan en el anexo I de la presente acta.

2. Las diferencias existentes como consecuencia de la revisión salarial pactada, deberán ser abonadas, con efectos desde el 1 de enero del 2007, antes el 31 de diciembre de 2008.

3. Habilitar a D. Ángel Serna Martínez, para que realice las diligencias oportunas en orden a su registro y publicación, ante la Autoridad Laboral competente en el término que previene el artículo, 90 número 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Y en prueba de conformidad, firman las partes intervinientes en el lugar y fecha arriba indicados.

*Anexo I SALARIOS 2007*

GRUPO	CATERGORIA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	TRANSPORTE
A.1	Administrador	1414,37	25,10	48,87
	Gerente	1414,37	25,10	48,87
A.2	Director	1414,37	25,10	48,87
	Médico	1186,24	25,10	48,87
	Titulado Superior	1186,24	25,10	48,87
B	Supervisora Socio Asist.	944,42	25,10	48,87
	ATS-DUE	944,42	25,10	48,87
	Asistente Social	944,42	25,10	48,87
	Fisioterapeuta	944,42	25,10	48,87
	Terapeuta Ocupacional	944,42	25,10	48,87
	Titulados Medios	944,42	25,10	48,87
C	Gobernanta	770,19	25,10	48,87
	Oficial Mantenimiento	761,36	25,10	48,87
	Oficial administrativo	761,36	25,10	48,87
	Conductor	761,36	25,10	48,87
	Jardinero	761,36	25,10	48,87
D	Gerocultora	770,19	25,10	48,87
	Aux. Mantenimiento	742,67	25,10	48,87
	Aux. Administrativo	742,67	25,10	48,87
	Cocinero	742,67	25,10	48,87
	Portero Recepcionista	742,67	25,10	48,87
E	Ayudante Oficios Varios	678,86	25,10	48,87
	Limpiadora	678,86	25,10	48,87
	Personal no cualificado	678,86	25,10	48,87

ADHESIÓN (BOPA Nº 51 del martes 3 de marzo de 2009)



Resolución de 6 de febrero de 2009, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Acta de adhesión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Residencias Geriátricas de Asturias al V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el texto del Acta de fecha 17 de noviembre de 2008, donde se recoge el Acuerdo de adhesión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Residencias Geriátricas de Asturias (código de convenio n.º 3303155) al V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de Autonomía Personal (código de convenio n.º 9910825), publicado en el BOE núm. 79, de 1 de abril de 2008, acuerdo que ha sido suscrito, de una parte por la representación de la Asociación Asturiana de Residencias para la Tercera Edad (AARTE) y de otra por los representantes de las Centrales Sindicales, CC OO, FSP-UGT y USO, recibido en esta Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo el 25 de noviembre de 2008, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 en relación con el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de septiembre de 2007, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de adhesión en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 6 de febrero de 2009.- El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, P.D. autorizada en Resolución de 3-9-07, publicada en el BOPA núm. 217, de fecha 17-9-07.- 5.379.

#### ACTA DE ADHESIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE RESIDENCIAS GERIÁTRICAS DE ASTURIAS AL V CONVENIO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE AUTONOMÍA PERSONAL

En Oviedo, siendo las diecisiete treinta horas del día 17 de noviembre de 2008, se reúnen en la calle Santa Teresa, n.º 15, de Oviedo, por la parte empresarial los representantes de la Asociación Asturiana de Residencias de Tercera Edad (AARTE), y por la parte social los representantes de Comisiones Obreras, Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, integrados por las personas que a continuación se relacionan:

Por la parte empresarial:

En representación de la Asociación Asturiana de Residencias para la Tercera Edad (AARTE).

D.ª M.ª Teresa Rodríguez Fernández.

D. Nicolás Fernández Valle.



D. Antonio Rejas Medio.

D. Ángel Serna Martínez (Asesor AARTE).

D. Jesús Pérez Villa (Asesor AARTE).

D. Ignacio Díaz Dapena (Asesor ASCEGE).

Por las centrales sindicales:

En representación de Comisiones Obreras (CC OO).

D. Juan José Martín Fernández.

D. José Antonio Carnero González.

D. José Maxide Lantero.

D.ª M.ª Belén Fernández García.

En representación de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT).

D. Celso Acebal Cienfuegos.

D. Andrés Treceño Vicente.

En representación de la Unión Sindical Obrera (USO).

D. Ángel Suárez Iglesias.

D. Miguel Rivero García.

Ambas partes se reconocen mutuamente con capacidad para el otorgamiento del presente documento como expresión del acuerdo libremente adoptado en virtud de la autonomía colectiva de sus respectivas organizaciones, habiéndose constituido la mesa negociadora del Convenio Colectivo de Residencias Geriátricas de Asturias, el pasado 29 de noviembre de 2007.

Exponen

1.º Que con anterioridad se suscribió el Convenio Colectivo para el Sector de Geriátricos de Asturias, siendo publicado en el Boletín Oficial del Principado de Asturias del 26 de febrero de 2005.

2.º Dicho convenio ha prorrogado sus efectos hasta el 31 de diciembre de 2007.

3.º Las partes aquí intervinientes acuerdan en este acto, su adhesión, al V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, en las materias exclusivamente comprendidas dentro de su ámbito de aplicación, y con las particularidades que a continuación se establecen:

En materia salarial la presente adhesión retrotrae sus efectos al 01.01.08, siendo los salarios vigentes desde esa fecha los que se exponen en la tabla salarial que se adjunta como anexo I. Para el resto de años se aplicarán los conceptos e importes que se especifican expresamente en el Convenio marco estatal con las siguientes salvedades:

Plus de domingo: Su importe para el año 2009 será de 13,00 €; 16,00 € para el año 2010 y 18,00 € para el año 2011.



Plus de festivo: Su importe para el año 2009 será de 20,00 €; 19,00 € para el año 2010 y 18,00 € para el año 2011.

Plus de antigüedad: A partir del 01.01.2009 el importe del trienio será el establecido en el convenio colectivo marco de carácter nacional, sin perjuicio de los trienios ya adquiridos o que se consoliden antes del 31.12.2008, que se abonarán a razón de 25,10 euros por trienio. A partir del 01.01.09 la diferencia económica entre ambos trienios se mantendrá como complemento personal, siendo objeto de revalorización única y exclusivamente el importe del trienio reflejado en el convenio colectivo marco de carácter nacional.

Para el resto de las materias objeto de adhesión, ésta extenderá sus efectos a partir del 1 de enero del 2009.

4.º Las partes acuerdan delegar para la firma de la presente Acta, a las personas que a continuación se relacionan:

En representación de la Asociación Asturiana de Residencias para la Tercera Edad (AARTE):

D.ª M.ª Teresa Rodríguez Fernández.

D. Antonio Rejas Medio.

D. Ignacio Díaz Dapena (Asesor).

En representación de Comisiones Obreras (CC OO).

D. Juan José Martín Fernández.

José Antonio Carnero González.

En representación de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT).

D. Celso Acebal Cienfuegos.

En representación de la Unión Sindical Obrera (USO).

D. Miguel Rivero García.

5.º Las diferencias económicas que se puedan derivar como consecuencia de la aplicación de la nueva tabla salarial para el año 2008, se abonarán antes del 28 de febrero del 2009.

6.º Se habilita a D. Ángel Serna Martínez para que realice las diligencias oportunas en orden a su registro y publicación ante la Autoridad Laboral competente en los términos previstos en el artículo 90, números 2 y 3 del Estatuto de Trabajadores.

Y en prueba de conformidad, las partes intervinientes firman la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.



Anexo I. Tabla retribuciones 2008

Grupo	Cat. profesional	S. base	Antig.	Fest.	Doming.	H. noct.	Disponib.	H. extra	Fest. espec.
A	Administrador	1559,39	25,10	24	10,00	3,05	20,00	21,51	51,98
A	Gerente	1559,39	25,10	24	10,00	3,05	20,00	21,51	51,98
A	Director	1559,39	25,10	24	10,00	3,05	20,00	21,51	51,98
A	Médico	1328,37	25,10	24	10,00	2,59	20,00	18,32	44,28
A	Titulado superior	1328,37	25,10	24	10,00	2,59	20,00	18,32	44,28
B	Supervisor	1162,31	25,10	24	10,00	2,27	20,00	16,03	38,74
B	ATS/DUE	1162,31	25,10	24	10,00	2,27	20,00	16,03	38,74
B	Trabajador social	1079,3	25,10	24	10,00	2,11	20,00	14,89	35,98
B	Fisioterapeuta	1079,30	25,10	24	10,00	2,11	20,00	14,89	35,98
B	Terapeuta ocupacional	1079,30	25,10	24	10,00	2,11	20,00	14,89	35,98
B	Titulado medio	1056,36	25,10	24	10,00	2,06	20,00	14,57	35,21
B	Gobernante	892,48	25,10	24	10,00	1,74	20,00	12,31	29,75
C	TASOC	874,22	25,10	24	10,00	1,71	20,00	12,06	29,14
C	Oficial mantenimiento	874,22	25,10	24	10,00	1,71	20,00	12,06	29,14
C	Oficial administrativo	874,22	25,10	24	10,00	1,71	20,00	12,06	29,14
C	Conductor	860,18	25,10	24	10,00	1,68	20,00	11,87	28,67
C	Gerocultor	860,18	25,10	24	10,00	1,68	20,00	11,87	28,67
C	Cocinero	860,18	25,10	24	10,00	1,68	20,00	11,87	28,67
C	Jardinero	845,10	25,10	24	10,00	1,65	20,00	11,66	28,17
C	Auxiliar mantenimiento	845,10	25,10	24	10,00	1,65	20,00	11,66	28,17
C	Auxiliar administrativo	845,10	25,10	24	10,00	1,65	20,00	11,66	28,17
C	Portero-recepcionista	845,10	25,10	24	10,00	1,65	20,00	11,66	28,17
C	Limpiador/planchador	779,70	25,10	24	10,00	1,52	20,00	10,76	25,99
C	Pinche cocina	779,70	25,10	24	10,00	1,52	20,00	10,76	25,99
D	Ayudante ofic. Varios	779,70	25,10	24	10,00	1,52	20,00	10,76	25,99
D	Personal no cualificado	779,70	25,10	24	10,00	1,52	20,00	10,76	25,99