

Convenio Colectivo Residencias de Personas Mayores de Aragón

ÁREA	Aragón	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
ACTUALIZACIÓN	2002/06/14	VIGENCIA	2002/01/01 — 2004/12/31
DURACIÓN	TRES AÑOS	PUBLICACIÓN	BOA 69
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-residencias-de-personas-mayores-de-c-auto-noma-de-aragon/		

Resumen

Convenio Colectivo Residencias De Personas Mayores. Última actualización a: 14-06-2002 Vigencia de: 01-01-2002 a 31-12-2004. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOA 69.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOA Número 69, 14 de junio de 2002)

RESOLUCION de 5 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de «Residencias de Personas Mayores de Aragón».

Visto el texto del convenio colectivo del sector de «Residencias de Personas Mayores de Aragón» (Código de Convenio 72/0016/5), suscrito el día 25 de marzo de 2002, de una parte por la Asociación Aragonesa de Residencias de Ancianos Sector no Lucrativo (RENOAR) en representación de las empresas del sector, y de otra por U.G.T., CC.OO. y U.S.O. en representación de los trabajadores afectados, recibido en esta Dirección General el día 9 de abril de 2002, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».



Zaragoza, 5 de junio de 2002.-El Director General de Trabajo, José Luis Martínez Laseca.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS RESIDENCIAS DE LAS PERSONAS MAYORES DE ARAGÓN

PRELIMINAR

Artículo Preliminar del Primer Convenio Colectivo Laboral de Residencias de las personas mayores de la Comunidad de Aragón.

El presente Convenio se suscribe de una parte por las siguientes representaciones Patronales: RENOAR y de otra por las Centrales Sindicales: Comisiones Obreras (CC.OO.) Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Unión Sindical Obrera (U.S.O.)

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º Ambito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad como residencias para personas mayores, ya sean asistidas, no asistidas o mixtas, así como Residencias de Día y Viviendas Tuteladas, todo ello cualquiera que sea su denominación.

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

CAPITULO I

Artículo 2.º Ambito territorial.

Este Convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 3.º Ambito personal.

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

Quedan expresamente excluidos aquellos trabajadores que presten sus servicios en Residencias cuya titularidad y gestión correspondan a la Administración Pública.



Artículo 4. Vigencia y duración

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2002 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004.

Artículo 5.º Denuncia y prórroga.

Llegada su finalización, este Convenio quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio antes del 30 de octubre del año 2004.

Iniciada la negociación, y en tanto no se llegue a un acuerdo sobre otro, se entenderá que el mismo se prórroga automáticamente por el período que dure la misma, y los conceptos económicos de salario base y plus de transporte se incrementarán automáticamente con efecto de uno de enero, según el IPC real que el primer mes de cada año es comunicado por el INE.

Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que por resolución extrajudicial de conflictos o por la jurisdicción laboral a instancia de la autoridad laboral, se modificara o anulara alguna de las partes, las firmantes del mismo vendrán obligadas a abrir una nueva negociación colectiva tendente a readaptar el contenido o contenidos expresamente afectados por dicha resolución extrajudicial, administrativa o sentencia jurídica en firme al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 7.º Garantía «ad personam». Condición más beneficiosa.

Se respetarán todas las condiciones salariales y no salariales superiores más beneficiosas, que vengan percibiendo y disfrutando los trabajadores y trabajadoras de plantilla a la firma de éste Convenio Colectivo Laboral de la Comunidad de Aragón, de Residencias Privadas de las Personas Mayores, sean percibidas éstas por pacto entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras o aplicación a éstos de cualquier Convenio Colectivo superior al presente.

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores en cómputo anual a los determinados en el presente Convenio se les aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente Convenio, la cantidad



resultante dividida por 12 será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades. Para este personal las gratificaciones extraordinarias, previstas en el artículo 38.b del presente convenio, serán equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, más el citado complemento personal de garantía ad personam.

Artículo 8.º Comisión negociadora.

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

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de Presidente y Secretario 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 y adhesión al ASECLA.

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

Dicha comisión estará integrada por seis miembros, tres en representación de los empresarios y otros tres en representación de los trabajadores firmantes de este Convenio Colectivo. Podrán nombrarse Asesores por cada representación.

La Comisión Paritaria se reunirá, en el plazo máximo de 10 días naturales, siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, que deberán resolver en el plazo máximo de 15 días desde la reunión de la Comisión paritaria.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.

Durante la vigencia del presente Convenio, la comisión quedará integrada por las personas designadas en cada caso por cada una de las partes.

Los firmantes del presente convenio Acuerdan adherirse al Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes firmantes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés



de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

CAPITULO II

Artículo 10. Organización y tiempo de trabajo.

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

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

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

CAPITULO III

Artículo 11. Clasificación profesional.

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

Grupo A1: Gerente y Administrador/a.

Grupo A2: Titulados/as Superiores y mandos.

Grupo B: Titulados/as Medios.

Grupo C: Personal técnico y mandos intermedios.

Grupo D: Personal auxiliar.

Grupo E: Personal subalterno y personal 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 III.



Artículo 12. Empleo.

Con los objetivos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los residentes y usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación.

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

-Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.a. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo. Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas y no podrán exceder del 25% de la plantilla. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse, una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Debido a la naturaleza de la actividad del sector, se entiende que se producen las circunstancias de mercado, acumulación de tareas y exceso de producción cuando se supere el 75% de la capacidad legalmente autorizada para la residencia o el servicio por las autoridades administrativas competentes.

Los Contratos celebrados en Prácticas no serán inferiores a doce meses, prorrogables en períodos iguales hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratados serán las mismas de la categoría para la que se contrate. El personal contratado por prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla, con un mínimo de una persona.

Los Contratos celebrados por Formación no serán inferiores a doce meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 80% de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sean inferiores a lo establecido legalmente, no se podrá realizar a mayores de veinte años y el personal contratado por formación no podrá superar al 5% de la plantilla, con un mínimo de una persona.

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

-Contrato de Obra o Servicio Determinado. Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por



adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione.

Podrán ser utilizados por las empresas, para cubrir al personal eventual hasta completar la plantilla necesaria y tras el cumplimiento de lo reflejado en este mismo artículo en el apartado de la estabilidad en el empleo, con la siguiente escala:

De 1 a 3 residentes: 1 contrato.

De 4 a 6 residentes: 2 contratos.

De 7 a 9 residentes: 3 contratos.

De 10 a 12 residentes: 4 contratos.

Se seguirá esta progresión hasta la totalidad de los mismos.

Se establece que cada 3 residentes menos se pueda rescindir el contrato a un trabajador o trabajadora contratado por esta modalidad. El personal que se vea afectado por esta medida conformará una bolsa de empleo por cada una de las categorías profesionales, de tal forma, que conforme recupere la empresa su nivel de ocupación de residentes se reincorporarán al trabajo.

Esta reincorporación se llevará a cabo de la siguiente manera:

Recuperación de 3 residentes, reincorporación de 1 cesado.

Recuperación de 4 a 6 residentes, reincorporación de 2 cesados.

Recuperación de 7 a 9 residentes, reincorporación de 3 cesados.

Así sucesivamente hasta la reincorporación de la totalidad del personal cesado.

Esta modalidad de contratación no será utilizada para los contratos de interinidad.

De acuerdo con el E.T., art 8.3.a) se entregará una copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales de los trabajadores en un plazo máximo de 10 días desde la formalización del mismo.

-Contrato a Tiempo Parcial. Se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Ley 15/98 de 27 de noviembre y Ley 12/2001, de 9 de julio. No podrán realizar horas extraordinarias.

-Contrato de Relevo. Se podrán celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo, para sustituir parcialmente al personal que acceda a la pensión de jubilación de forma parcial. La duración del mismo será el que le falte al personal sustituido para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación con el límite máximo de los 65 años del personal sustituido. La duración de la jornada será a tiempo completo o igual a la reducción de la jornada acordada por el personal sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85% de la jornada. El horario del personal contratado podrá completar el del personal sustituido o simultanearlo con él. Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del personal contratado deberá ser sustituido en el plazo máximo de quince días.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de Información de los Representantes Legales del Personal en materia de contratación, artículo 64.1.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/95, de 24 de marzo) se facilitará copia



básica del contrato de trabajo a los representantes legales del personal.

-Estabilidad en el empleo. Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán tener un 33% de personal con contratos indefinidos, no computándose a estos efectos los contratos a tiempo parcial de jornada inferior al 50% de la jornada a tiempo completo. Tampoco se computarán, a efectos de determinar el censo de la plantilla de la empresa, para obtener los porcentajes acordados.

Para calcular el % anteriormente referenciado se tendrá en cuenta el censo de la plantilla del personal que cumple las anteriores condiciones al 31 de diciembre del año anterior.

Para dar efectividad al cumplimiento de los % acordados, las empresas dispondrán a partir del 31 de octubre de cada año para transformar los contratos temporales necesarios hasta completar el % de contratos indefinidos por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución del personal.

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

Artículo 13. Observatorio sobre empleo y cualificaciones.

Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad y calidad de empleo que se genera, así como las cualificaciones del personal que presta sus servicios en las Residencias de Personas Mayores, se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo que se reunirá con carácter semestral y elaborará informes de la evolución del empleo y las calificaciones en el sector.

Las Organizaciones firmantes se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos.

Artículo 14. Período de prueba.

Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

Grupo A: Seis meses.

Grupo B: Cuarenta y cinco días laborales.

Grupo C: Treinta días laborales.

Grupo D: Treinta días laborales.

Grupo E: Catorce días laborales.

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



Artículo 15. Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

- 1.-Convocatoria interna: Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes el personal que pertenezca a la misma empresa en calidad de fijos, siempre que reúnan las condiciones que exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. El personal tendrá 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 los ingresos, provisión de vacantes y ascensos, se formará una Comisión en la que estará representado un miembro de los Sindicatos firmantes del Convenio.

Artículo 16. Trabajos de superior e inferior categoría.

Con carácter general queda prohibido destinar a un trabajador a trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior, no obstante y con carácter rotativo entre la plantilla se podrán asignar sin superar un mes en el período de un año, será necesaria la comunicación al Comité de Empresa o Delegados de Personal, y el trabajador percibirá durante este tiempo su salario íntegro.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, por un período superior a 6 meses durante un año o a 8 meses durante 2 años, podrá reclamar el ascenso. Percibiendo no obstante la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 17. Ceses en la empresa.

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

Grupo A: Dos meses.

Grupo B: Un mes.

Grupo C: Veinte días.

Grupo D: Quince días.

Grupo E: Quince días.

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

La empresa viene obligada a acusar recibo de las comunicaciones efectuada por el trabajador.



Artículo 18. Movilidad en el puesto de trabajo.

La movilidad para la realización de funciones no correspondientes a la categoría profesional que se ostente solo será posible si existen razones técnicas u organizativas, estén justificadas las necesidades perentorias de la actividad y esta situación sea comunicada y justificada ante los representantes del personal.

Artículo 19. Cambio de turno.

Tendrán preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor antigüedad y/o mejor calificación profesional, sobre la base del baremo redactado en el Anexo IV. Dicho Baremo podrá completarse con la representación del personal, en las diferentes empresas afectadas por el presente Convenio, con respeto siempre a los principios de derecho necesarios.

Artículo 20. Movilidad funcional.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional se producirá dentro de cada grupo profesional, con el límite de la titulación, idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera preciso, de procesos de formación y adaptación.

Artículo 21. Movilidad geográfica.

El personal, salvo quienes han sido contratados especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 Km entre la ida y la vuelta, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

CAPITULO IV. FORMACION PROFESIONAL

Artículo 22. 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 23. Objetivos de la formación.

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

- A) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- B) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- C) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- E) Reconversión profesional.
- F) Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- G) Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.
- H) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- I) Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- J) Homologar las certificaciones acreditativas de la Formación Continua en todo el ámbito socio sanitario. Y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones.

Artículo 24. Desarrollo de la formación.

1.-La Comisión Sectorial para la Formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 23 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

2.-La formación del personal se efectuará a través de los Planes aprobados por la Comisión Sectorial de Formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

3.-La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral.

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

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



6.-Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso.

Artículo 25. Comisión sectorial formación.

En el marco del presente Convenio se constituye la Comisión Sectorial del Plan FORCEM, que estará compuesta al 50% por cada una de las partes firmantes del Convenio. En acta que se adjunta al presente Convenio, figura el número de sus componentes y el domicilio social. Igualmente se comunicará tal constitución a los presidentes del FORCEM, tanto en el ámbito territorial como estatal.

Artículo 26. 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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua. Las Empresas, Grupos de Empresas, Asociaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales, afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho Acuerdo.

2.-Los Planes de Formación organizados por las Asociaciones firmantes del Convenio en colaboración con la Comisión Sectorial para la Formación. Las Empresas estarán obligadas a facilitar el acceso, a estos cursos, al personal.

CAPITULO V. SALUD LABORAL

Artículo 27. Salud Laboral.

1.-Principios Generales.

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

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo, al personal. Esta Formación se impartirá preferentemente en horario de trabajo.

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



2.-Participación del personal.

2.a.-Delegados/as de Prevención.

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

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

Podrá ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro lo estime. Sus competencias y facultades son las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la participación en la evaluación de riesgos.

2.b.-Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.c.-Comité Central de Seguridad y Salud Laboral.

Se constituye un Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, en el ámbito del propio convenio, es el órgano paritario y colegiado de participación y representación, del cual emanarán las directrices para los comités de prevención constituidos y les sea de aplicación el presente convenio..

Estará formado por seis representantes, tres por las Patronales firmantes del Convenio y otros tres por los Sindicatos firmantes del Convenio.

Tendrá las siguientes competencias y facultades:

- 1.-Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del artículo 27 del Convenio.
- 2.-Elaborar un catálogo de derechos y deberes del personal en materia de Salud Laboral.
- 3.-Elaborar el Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas.
- 4.-Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la Legislación de Prevención y Riesgos Laborales.
- 5.-Establecer un catálogo de puestos para discapacitados/as y adaptación de los mismos.
- 6.-Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
- 7.-Asesoramiento técnico a la Empresa y representación del personal.
- 8.-Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogadicciones.
- 9.-Las atribuidas a los/las Delegados/as de Prevención, donde no se hubiese designado Delegado/a de Prevención asumirán sus funciones, donde existiese, colaborará con el mismo.
- 10.-Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la Empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha



Ley a la Empresa, especialmente en materia de:

Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.

Participación en los Servicios de Prevención.

Evaluación de los factores de riesgo.

Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.

Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.

Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.

Estudio de epidemiología laboral.

Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

Artículo 28. Drogadicciones.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio el siguiente plan integral en su vertiente preventiva, asistencia, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

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

Asistencia.-Se facilitará tratamiento a aquel personal que lo solicite voluntariamente. A tal efecto se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

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

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

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

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



Artículo 29. Reconocimiento médico.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, mediante revisiones médicas que sean aconsejadas o propuestas, tanto por la empresa como por los organismos oficiales competentes, a través de los medios propios del centro o concertados, y con una periodicidad anual.

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

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

Las revisiones se realizarán en horas de trabajo, cuando coincide con su turno habitual.

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

3.-El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido 4.-El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 30. Ropa de trabajo.

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

Artículo 31. Protección a la maternidad (Cambio de servicio durante el embarazo y lactancia).

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso o cuando como resultado de la elaboración de una evaluación de riesgo a que se refiere el artículo 26 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos laborales, revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o posible repercusión sobre el embarazo o



lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. En cualquier caso, si ello fuera posible, dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos rotatorios, y para ello el empresario proveerá el cambio de puesto de trabajo a otro de su categoría profesional o en cualquier otra categoría, respetando siempre la voluntariedad de la trabajadora.

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

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

CAPITULO VI

Artículo 32. Jornada y horarios de trabajo.

La jornada de trabajo para el año 2002, sea cual sea el régimen que se siga, será en cómputo anual de 1.765 horas efectivas, 1.760 horas efectivas para el año 2003 y 1.755 horas efectivas para el año 2004, todo ello sobre una media de 40 horas semanales, una vez deducidas vacaciones, domingos, festivos no recuperables, y 4 días de libre disposición para el personal que realice esta jornada, o la parte proporcional en los contratos de menor duración.

Las empresas, para conceder los días de libre disposición, salvo calendario anual establecido deberán tener la comunicación del trabajador con siete días de antelación a la fecha del disfrute y dar previa conformidad a la misma.

La jornada podrá realizarse de manera continuada o partida pudiendo fraccionarse en dos períodos, que serán diurnos.

Las empresas establecerán un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo horas efectivas de trabajo.

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



representantes del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima semanal y anual que este Convenio establece.

Todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a realizar una pausa de veinte minutos para desayuno o merienda, que será computada a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo. Los trabajadores/as que tuvieran, por la particularidad de sus turnos, que realizar la comida o cena dentro de ellos, esta pausa será de treinta minutos y se considerará como tiempo de trabajo.

Anualmente, y siempre que ello fuera posible, en el primer mes de cada año o al menos siempre con un mes de antelación, se elaborará por la empresa, previa negociación con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, un calendario general en el que se establezcan los turnos y horarios entregando una copia al Delegado, para su exposición en el tablón de anuncios.

Artículo 33. Descanso semanal.

- a) El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio (36 horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada seis semanas.
- b) Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y el personal.

Artículo 34. Vacaciones.

El período 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, tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

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

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

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

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

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



nuevos períodos. El personal, empero, en este caso tendrá derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes durante la duración de las vacaciones.

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

Artículo 35. Jubilación a los 64 años.

Como medida de fomento de empleo, se conviene que el personal 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 este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio en sus artículos 1 y 2.

Artículo 36. Jubilación a los 65 años.

El personal, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada y retrasada al momento en que se reúnan los mismos.

Artículo 37. Jubilación Parcial.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años, hasta el cumplimiento de los 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo.

CAPITULO VII

Artículo 38. Estructura retributiva.

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

B) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, más el complemento «ad personam», la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al



30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente.

C) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, según anexo I, salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, trabajo nocturno. Se podrá sustituir esta retribución por una jornada completa de treinta y cinco horas semanales o setenta en computo bisemanal.

D) Plus de antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo I por cada tres años de servicio prestados en la empresa.

E) Plus de Transporte: Se establece un plus no salarial, no cotizable a la Seguridad Social en la cuantía reflejada en el anexo I.

F) Complemento por días festivos o domingos. Se establece un complemento de 3 euros, 5 euros y 6 euros para los años 2.002, 2.003 y 2.004, respectivamente, por cada domingo o festivo trabajado.

Artículo 39. Incremento Retribuciones Retribuciones. Según tabla, anexo I.

Las retribuciones del año 2.002 se incrementarán en un 3,5% respecto del salario base y el plus de transporte con respecto a las tablas acordadas para el año 2.001 en el Convenio Colectivo Laboral Nacional de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio.

Para el año 2003 y 2004, el aumento salarial se fija en el % del IPC real de cada uno de los años más 05% y se aplicará sobre el salario base y plus de transporte fijado en tablas salariales una vez efectuadas las revisiones del año 2003 y 2004 si procediesen.

Tanto en el año 2003 como 2004 al inicio de cada ejercicio las empresas efectuarán el incremento en el IPC previsto para el correspondiente ejercicio más 05%, procediéndose a final de cada año a efectuar la correspondiente regularización para adecuar los salarios al párrafo anterior.

Si en el Convenio Colectivo Nacional de Residencias Privadas de Personas Mayores y del servicio de ayuda a domicilio se pactasen incrementos superiores a los establecidos en el párrafo anterior, se estará a lo previsto en dicho Convenio de ámbito nacional.

Tan pronto se conozca oficialmente el IPC del año 2003 y 2004 se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para proceder de acuerdo con lo establecido a la confección y actualización de las nuevas tablas salariales de acuerdo con la citada revisión.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que, excedan de la jornada pactada en el presente Convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentarán a los



Delegados de Personal.

Las horas extraordinarias se abonarán al 175% sobre el valor del salario/hora ordinaria:

Salario Base + complementos + Antigüedad Anual.

Jornada Anual. En relación con las horas extraordinarias nocturnas se aplicará la fórmula indicada con anterioridad, debiendo incrementarse el resultado en un 25%, según lo previsto en el artículo 38.c) de este Convenio.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual de cincuenta horas.

Artículo 41. Compensación por Incapacidad Temporal.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad común de los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el 18 hasta el día 33 de la misma.

Respecto de la incapacidad laboral por enfermedad profesional o accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones correspondientes hasta el importe íntegro de sus retribuciones durante los treinta primeros días.

Artículo 42. Días festivos

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

- a) Acumularse a las vacaciones anuales.
- b) Disfrutarlas como descanso continuado en período distinto, en cuyo caso se computarán 5 días por cada 4 no disfrutados. A los efectos de cómputo anual de la jornada el quinto día de libranza se considerará como efectivamente trabajado.

A efectos de la liquidación/finiquito será abonado:

Formula:

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

La empresa abonará al personal a finalizar el año natural los días festivos trabajados y no compensados de alguna de las formas establecidas correspondientes a dicho año natural.

Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año. El personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de noche del 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 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, serán compensados con dos jornadas de descanso equivalentes a las realizadas en dicho período (una correspondiente al festivo y otra por el especial significado del día), el segundo día libre se



considerará como efectivamente trabajado. En el supuesto de no haber sido compensados con descanso, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente serán abonadas según la siguiente fórmula:

Formula:

Valor festivo = [(Salario mensual x 2) / 30]

Artículo 43. Anticipos.

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

Artículo 44. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan los recibos de salarios justificativos del mismo, así como se hace patente la obligatoriedad, por parte del personal, de firmar y recoger los mismos.

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

Para hacer efectivos dichos abonos, se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Artículo 45. Finiquitos y ceses.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese de la relación laboral deberá ir acompañada de una propuesta de liquidación o finiquito. El cese deberá ser comunicado por la empresa con al menos 15 días de antelación, en los supuestos de contratos de duración igual o superior a un año.

Artículo 46. 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 determina por el INE para el IPC real del Estado.

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 solo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán éstas 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 período máximo de tres meses para la resolución. Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

CAPITULO VIII

Artículo 47. Licencias.

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o convivencia de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente.
- b) Por fallecimiento de convivientes, parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, tres días si el fallecimiento se produce dentro de la Provincia, y cinco días si se produce fuera de la Provincia
- c) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica que precise anestesia epidural o general, de conviviente, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador, tres días si es dentro de la Provincia o, y cinco si es fuera de la misma.

En el caso de angioplastias o intervenciones que no requieran hospitalización la licencia será de un día.

- d) Por nacimiento de un hijo o adopción legal, tres días en el término de una semana.

Los permisos pactados con anterioridad podrán ampliarse descontando días de los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal y autorización de la empresa.

- e) 1 día por razón de boda de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.



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

i) Permiso por el tiempo necesario para asistencia propia a consulta médica.

Los permisos y licencias del presente artículo quedan equiparados a las parejas estables no casadas que convivan al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en que acontezca el hecho que originó el permiso. Para poder generar este derecho el trabajador deberá acreditar ante la empresa cualquier medio de prueba de los estipulados en la Ley 6/99 de las Cortés de Aragón.

Artículo 48. Licencias no retribuidas.

Asuntos propios: tres meses al año, computándose de una sola vez o con un máximo de tres fracciones, no coincidente con los meses de julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los seis meses.

Artículo 49. Excedencias.

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

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

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

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

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

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

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



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

Artículo 50. Excedencia forzosa.

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

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

Artículo 51. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

Excedencia especial por maternidad.-El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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/as hijos/as generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso, darán fin a la anterior.

El período 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 su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo de reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Esta opción solo puede ser ejercitada por uno de los padres en caso de que ambos trabajen.

Excedencia cuidado de familiares.-También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, el personal 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 si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Dicho período de excedencia 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.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 de Conciliación de la vida laboral y familiar.



Artículo 52. Pausas o reducción de jornada por lactancia.

El personal, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal o tutoría tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderán al personal, dentro de su jornada ordinaria.

CAPITULO IX

Artículo 53. Derechos Sindicales.

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- A) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa 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 y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

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

De 0 a 25 trabajadores/as: 20 horas.



De 26 a 50 trabajadores/as: 25 horas.

De 51 a 100 trabajadores/as: 30 horas.

De 101 a 250 trabajadores/as: 35 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

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

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

Asimismo se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los/as representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal Secciones Sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado/a a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un personal el hecho de que esté o no afiliado/a o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco podrá incomodarle o perjudicarlo de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas habrá tabloneros de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas 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/a delegado/a sindical, que deberá ser personal en activo de la empresa respectiva.

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

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

Los/as delegados/as sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal.

Asambleas: Los/as Delegados/as 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/as, y el 30 por 100 en los de menos de 50



trabajadores/as, podrán convocar reuniones con un mínimo 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.

Mesas Negociadoras: El personal que participe en las comisiones, paritaria o negociadora del convenio les será concedido permiso retribuido con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

CAPITULO X

Artículo 54. Régimen disciplinario.

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

A) Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La 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.
4. La negativa rotunda a pasar la revisión médica obligatoria contemplada en el art. 29 del presente Convenio.

B) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.



3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, 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.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera de los usuarios del centro o del personal.
8. La negligencia en la administración de la medicación.
9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.
10. Los actos, conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacía personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

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 55. 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/as de Personal, en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este



expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al personal afectado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, puedan manifestar a la Dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, el personal afectado, o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al personal la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio. Dicho procedimiento no operará en el supuesto de despido.

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

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

Artículo 56. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo, y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPITULO XII

Artículo 57. Adscripción-Subrogación del personal.

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

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

a) Personal en activo que vengan prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima



de tres meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

-Apellidos y nombre.

-DNI.

-Domicilio.

-Nº de la Seguridad Social.

-Tipo de contrato.

-Antigüedad.

-Jornada y horario.

-Fecha de disfrute de las vacaciones.

-Conceptos retributivos no incluidos en Convenio.

-Otras condiciones y pactos.

c) Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos tres meses de la totalidad del personal a subrogar.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Como consecuencia de la singularidad del colectivo y la interrelación del sector con la Administración autonómica, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a constituir en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del mismo, una Mesa Sectorial constituida por los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales que han suscrito dicho Convenio, con el compromiso de poner en conocimiento del Instituto Aragonés de Servicios Sociales u organismo que lo sustituya, la creación de dicha Mesa e invitar a dicha Administración autonómica a formar parte de la misma, siendo su objeto, constituirse en el foro adecuado para analizar la situación del sector y la búsqueda de soluciones a las dificultades con las que se encuentra en esta Comunidad Autónoma.

ANEXO I.- Retribuciones año 2002.

PESETAS

Grupo CAT. S BASE ANTIG. TRPTE.
PROFESIONAL x 14 x 14 x 14

A1 Administrador/a 196.183 3.000 6.539

1.179'08 eu 18'03 eu 39'30 eu

Gerente 196.183 3.000 6.539

1.179'08 eu 18'03 eu 39'30 eu

A2 Director/a 196.183 3.000 6.539

1.179'08 eu 18'03 eu 39'30 eu

Médico 163.485 3.000 6.539

98.236 eu 18'03 eu 39'30 eu

Titulado/a Superior 163.485 3.000 6.539

98.236 eu 18'03 eu 39'30 eu

B Supervisor/a 130.788 3.000 6.539

786'05 eu 18'03 eu 39'30 eu

ATS/DUE 130.788 3.000 6.539

786'05 eu 18'03 eu 39'30 eu

Asistente Social 130.788 3.000 6.539



786'05 eu 18'03 eu 39'30 eu

Fisioterapeuta 130.788 3.000 6.539

786'05 eu 18'03 eu 39'30 eu

Terapeuta 130.788 3.000 6.539

Ocupacional 786'05 eu 18'03 eu 39'30 eu

Titulado/a Medio 130.788 3.000 6.539

786'05 eu 18'03 eu 39'30 eu

C Gobernante/a 105.284 3.000 6.539

632'77 eu 18'03 eu 39'30 eu

T.A.S.O.C. 105.284 3.000 6.539

632'77 eu 18'03 eu 39'30 eu

Oficial/a 105.284 3.000 6.539

Mantenimiento 632'77 eu 18'03 eu 39'30 eu

Oficial/a 111.494 3.000 6.539

Administrativo 670'09 eu 18'03 eu 39'30 eu

Conductor/a 105.284 3.000 6.539

632'77 eu 18'03 eu 39'30 eu

Jardinero/a 105.284 3.000 6.539

632'77 eu 18'03 eu 39'30 eu

Gerocultor/a/Auxiliar 105.284 3.000 6.539

de enfermería 632'77 eu 18,03 eu 39'30 eu

D Auxiliar 103.322 3.000 6.539

Mantenimiento 620'98 eu 18'03 eu 39'30 eu

Auxiliar 105.284 3.000 6.539

Administrativo 632'77 eu 18'03 eu 39'30 eu

Cocinero/a 105.284 3.000 6.539

632'77 eu 18'03 eu 39'30 eu

Portero/a 103.322 3.000 6.539

Recepcionista 620'98 eu 18'03 eu 39'30 eu

E Limpiador/a 94.821 3.000 6.539

569'89 eu 18'03 eu 39'30 eu

Pinche Cocina 94.821 3.000 6.539



569'89 eu 18'03 eu 39'30 eu

Personal no 94.821 3.000 6.539

cualificado 569'89 eu 18'03 eu 39'30 eu

ANEXO II.- Asimilaciones.

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

Grupo A2.

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

Grupo B.

- Jefe/a de Sección.
- Jefe/a de Compras.
- Jefe/a de Taller.
- Jefe/a de Almacén, Economato, Lavadero, Roper, Plancha.
- Jefe/a de Bar, Restaurante.
- Practicante.
- Dietista.
- Responsable Coordinación.



-Jefe/a de Administración.

Grupo C.

-Grabador/a de Datos.

-Oficial/a Oficios Diversos (electricistas, fontanero, albañil, pintor.).

-Contable.

-Conductor/a de Ambulancia.

-Conductor/a.

-Animador/a.

Grupo D.

-Auxiliar de Clínica.

-Auxiliar de Sanatorio.

-Mancebo/a de Farmacia.

-Conserje.

-Costurera.

-Telefonista.

-Portero/a, vigilante.

Grupo E.

-Ascensorista.

-Limpieza.

-Pinche.

-Fregador/a.

-Mozo/a de Servicios Diversos.

ANEXO III.- Funciones.

Médico-Médicos Especialistas (Geriatras, Rehabilitadores, etcétera)

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 todos las personas que intervienen.

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

Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a 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 la 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 o usuarios.

Supervisar el trabajo del personal.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

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

Otros/as Titulados/as Superiores

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

A.T.S/D.U.E

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 deba 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 estos tengan en las habitaciones.

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

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

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

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

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan



relación con lo anterior.

Asistente social

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

Participar en la comisión técnica.

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

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

Fisioterapeutas

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

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

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

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

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

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

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de 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 en 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 personal y social a los residentes.

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

Participar en las áreas de ocio y tiempos libres 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 a las instituciones.

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

Gobernante/a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Técnico/a en Actividades Socioculturales

Técnicos en actividades socioculturales que han de realizar su actividad en el ámbito educativo, interviniendo



en actividades culturales, sociales, educativas y recreativas.

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

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

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

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

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

Realización de programas y proyectos específicos.

Fomentar el desarrollo integral de los usuarios mediante la acción lúdico-educativa Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a los usuarios en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.

Motivar a los residentes ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.

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

Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural Coordinación del voluntariado y alumnos en prácticas de animación sociocultural.

Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.

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

Comunicar a su inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo anterior.

Oficial/a 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 establecidos en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.

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

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

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los 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/a Administrativo

Es el trabajador, que actúa a las órdenes de órganos los 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 todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Cocinero/a

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

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

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

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



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

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, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etc.

Auxiliar de Mantenimiento

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

Realiza los trabajos de paleta, planchistería, pintura, carpintería, etc. que es necesario 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 aquellos se encuentren dentro 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.

Llena 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/a

Es el personal que, bajo la dependencia del director del centro 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 por él solo, 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, llevarla a la lavandería y colaborar en el mantenimiento de las habitaciones.
- c) Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por si 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.

Limpia y prepara el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.

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 aquellos, en orden a proporcionar 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.

Guardará 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 lo señalado anteriormente.

Auxiliar de enfermería

Es el personal que con la titulación de Auxiliar de Enfermería o Auxiliar de Clínica y bajo la dependencia del director del centro 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 por él solo, 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, llevarla a la lavandería y colaborar en el mantenimiento de las habitaciones.
- c) Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por si 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.

Limpia y prepara el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.

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 aquellos, en orden a proporcionar 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.

Guardará 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 lo señalado anteriormente.

Portero/a -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 estas 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 del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso, igualmente el control de entradas y salidas del personal.

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

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

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



Ayudante de Oficios Varios:

Es aquel 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/a-Planchadora

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la gobernanta o de la dirección.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- a) Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.
- b) Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.
- c) 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.
- d) 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 la realización de las tareas elementales, propias de su nivel que no requieran una especial cualificación.

ANEXO IV.- Baremo.

- Por cada año en la empresa: 1,2 puntos.
- Por cada año transcurrido como correpuestos y correturnos: 1,2 puntos.
- Por cada año transcurrido como correpuestos: 0,8 puntos.
- Por cada año transcurrido como correturnos: 1 punto.
- Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita.
 - a) Cada curso de 40 horas lectivas: 1 punto.
 - b) Cada curso de más de 40 horas lectivas: 3 puntos.
 - c) FP1: 5 puntos.
 - d) FP1 y un año de antigüedad: 6 puntos.

CORRECCIÓN DE ERRORES (BOA de 8 de noviembre de 2002)

Código de convenio: 7200165.



Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora del convenio de Residencias de Personas Mayores y Centros de Día de Aragón (Código de Convenio 72/0016/5), suscrita el día 12 de septiembre de 2002 de una parte por la Asociación Aragonesa de Residencias de Ancianos Sector no Lucrativo (RENOAR) en representación de las empresas del sector, y de otra por CCOO, UGT y USO en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

ANEXO.- ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y CENTROS DE DÍA DE ARAGÓN

Asistentes:

Por RENOAR: M^a Jesús Estremiana, Antonio Solanas Gómez y Juan Francisco Muñoz Cubero.

CCOO: Juan Antonio Pérez Muñoz.

UGT: Alicia Hernández Gonzalvo.

USO: Ana Isabel Chávarri Moreno.

En Zaragoza, y siendo las 11,30 horas del día 12 de septiembre de 2002 en el P.Q Teruel nº 32 de Zaragoza se reúnen los firmantes del convenio a los efectos de subsanar los errores aparecidos en la publicación en el BOA del mismo.

Comprobada la publicación en el «Boletín Oficial de Aragón» el pasado 14 de junio de 2002 del texto del convenio colectivo de Residencias Privadas de Personas Mayores y Centros de Día de Aragón, se ha constatado la aparición de determinados errores que se vienen a corregir en el siguiente texto:

- El Plus de Transporte devengará por 11 mensualidades.
- El auxiliar de clínica que figura en el Anexo II (Asimilaciones) pasa del Grupo D) al Grupo C).

REVISIÓN SALARIAL (BOA Número 30, 14 de marzo de 2003)

RESOLUCION de 3 de marzo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de las tablas salariales del Convenio colectivo para el año 2003 del sector de Residencias de Personas Mayores y Centros de Día de Aragón.

Visto el Texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio de Residencias de Personas Mayores y Centros de Día de Aragón (Código de Convenio 72/0016/5), suscrito el día 22 de enero de 2003, de una parte por la Asociación Aragonesa de Residencias de Ancianos Sector no Lucrativo (RENOAR) en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO., U.G.T. y U.S.O. en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/



1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 3 de marzo de 2003.

El Director General de Trabajo, FERNANDO GIMENO MARIN

ACTA Nº 4

ACTA DE LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO DE RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y CENTROS DE DIA DE ARAGON

Asistentes:

Por RENOAR

M^a Jesús Estremiana.

Antonio Solanas Gómez.

Juan Francisco Muñoz Cubero.

CC.OO.:

Juan Antonio Pérez Muñoz.

U.G.T.:

Alicia Hernández Gonzalvo.

U.S.O.

Ana Isabel Chávarri Moreno.

En Zaragoza, y siendo las 10.30 horas del día 22 de enero de 2002 en el P^o Teruel nº32 de Zaragoza se reúnen los firmantes del convenio a los efectos de actualizar las tablas salariales de acuerdo con el art. 39 del Convenio Colectivo.

Abierta la reunión se acuerda:

Incrementar las tablas salariales del 2002, a todo el personal afectado por el presente Convenio sin exclusiones un 2,50% en los conceptos de Salario Base de cada trabajador y el Complemento de Transporte. El salario base devengará por 14 pagas y el complemento de transporte por 11 pagas.

Se adjuntan las tablas salariales para el 2003 Sin más asuntos que tratar se levanta la reunión de la Comisión Paritaria siendo las 11.00 horas de la fecha arriba indicada.- El Presidente, Juan Francisco Muñoz Cubero. El Secretario, Juan Antonio Pérez Muñoz.

CONVENIO DE RESIDENCIAS DE PERSONAS MAYORES DE ARAGÓN



RETRIBUCIONES AÑO 2003

Grupo CAT. S. BASE ANTIG. TRPTE.
PROFESIONAL x 14 x 14 x 14

A1 Administrador/a 1,208.56 18.03 40.28
Gerente 1,208.56 18.03 40.28
A2 Director/a 1,208.56 18.03 40.28
Médico 1,007.13 18.03 40.28
Titulado/a Superior 1,007.13 18.03 40.28
B Supervisor/a 805.70 18.03 40.28
ATS/DUE 805.70 18.03 40.28
Asistente Social 805.70 18.03 40.28
Fisioterapeuta 805.70 18.03 40.28
Terapeuta Ocupacional 805.70 18.03 40.28
Titulado/a Medio 805.70 18.03 40.28
C Gobernante/a 648.59 18.03 40.28
T.A.S.O.C. 648.59 18.03 40.28
Oficial/a Mantenimiento 648.59 18.03 40.28
Oficial/a Administrativo 686.84 18.03 40.28
Conductor/a 648.59 18.03 40.28
Jardinero/a 648.59 18.03 40.28
Gerocultor/a/Auxiliar enfermería 648.59 18.03 40.28
D Auxiliar Mantenimiento 636.50 18.03 40.28
Auxiliar Administrativo 648.59 18.03 40.28
Cocinero/a 648.59 18.03 40.28
Portero/a, Recepcionista 636.50 18.03 40.28
E Limpiador/a 584.13 18.03 40.28
Pinche Cocina 584.13 18.03 40.28
Personal no cualificado 584.13 18.03 40.28

SENTENCIA (BOA Número 70, 11/06/2003)



RESOLUCION de 23 de mayo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la sentencia de 31 de marzo de 2003, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, correspondiente al proceso número 182 de 2003, relativa a la impugnación del Convenio colectivo del sector de Residencias de Personas Mayores de Aragón.

Visto el fallo de la sentencia número 370/2003, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, dictada en fecha 31 de marzo de 2003, en el proceso 182/2003, sobre impugnación de Convenio Colectivo.

Antecedentes de hecho En el «Boletín Oficial de Aragón» número 69, de 14 de junio de 2002, se publicó la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 5 de junio de 2002, mediante la que se ordena la inscripción en el Registro Oficial de Convenios Colectivos y la publicación en el «Boletín oficial de Aragón» del Convenio del Sector de Residencias de Personas Mayores de Aragón el cual fue impugnado, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, declarando la sentencia la nulidad de los artículos 12, 21 y 55.

Fundamentos de derecho De conformidad con lo establecido en el artículo 164.3 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando la sentencia sea anulatoria en todo o en parte del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el «Boletín Oficial» en el que aquél se hubiera insertado y en el artículo 2.e) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada sentencia de 31 de marzo de 2003, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón correspondiente al proceso número 182/2003, relativa a la impugnación del Convenio Colectivo del Sector de Residencias de Personas Mayores de Aragón en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos de este Centro directivo, con notificación a las partes firmantes del Convenio.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 23 de mayo de 2003.

El Director General de Trabajo, FERNANDO GIMENO MARIN

ANEXO: SENTENCIA

En el proceso núm. 182 de 2.003, seguido en instancia única ante esta Sala, en virtud de demanda sobre impugnación convenio colectivo presentada por la Asociación de Centros de Asistencia y Servicios Sociales de Aragón (ACASSA), asistida por el Letrado D. Femando Lázaro Gimeno, contra Asociación Aragonesa de Residencias de Ancianos sector no lucrativo (RENOAR), representada por el Letrado; D. J. Antonio Solanas Gómez, Unión General de Trabajadores (UGT), representado por el Letrado D. Miguel Peralta Giménez, Comisiones Obreras (CCOO), representado por el Letrado Da Nieves Zaratiegui Basarte, Unión Sindical Obrera (USO), representado por el Letrado Da Teresa Navarro Maures, siendo parte el Ministerio Fiscal y Ponente el limo. Sr. D. Carlos Bermúdez Rodríguez.



Antecedentes de hecho

Primero.-El 19 de febrero de 2003, la Asociación de Centros de Asistencia y Servicios Sociales de Aragón (ACASSA) presentó ante esta Sala demanda iniciadora del proceso en la que tras alegar los hechos que estimó pertinentes terminaba solicitando que previos los trámites legales oportunos, se dictara sentencia declarando la nulidad del Convenio Colectivo del sector Residencias de Personas Mayores de Aragón.

Segundo.-Dando trámite al proceso se convocó a las partes a juicio, señalándose la vista para el día 26 de marzo del presente año, con citación a las partes. En cuyo acto la parte actora ratificó su pretensión, oponiéndose los demandados comparecidos; y recibido el litigio a prueba, se practicó la documental propuesta. Y, seguidamente, elevando las partes sus conclusiones a definitivas, se reiteraron los pedimentos.

Hechos probados

Primero.-El 2.4.2001 se constituyó la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ámbito territorial correspondiente al de la Comunidad Autónoma de Aragón del sector Residencias de la Tercera Edad, formando parte de la misma la demandante Asociación de Centros de Asistencia y Servicios Sociales de Aragón (ACASSA), que agrupa las empresas con ánimo lucrativo del sector, la Asociación Aragonesa de Ancianos, Sector no Lucrativo (RENOAR) y los sindicatos UGT, CC.OO. y USO. En la sesión de 15.5.2001 ACASSA manifestó su oposición a negociar el Convenio, abandonando la Comisión, y en la de 3.10.2001 los demás componentes acordaron continuar la negociación del Convenio sin la presencia de la demandante, reconociéndose recíprocamente legitimación y representatividad precisas para hacerlo. En la de 16.10.2001 ACASSA participó a los demás miembros de la mesa su deseo de reincorporarse a las negociaciones, si bien no concurrió a la reunión que, en su propia sede social, había sido convocada para el 5.11.2001, continuando las reuniones, en su ausencia, hasta el 25.3.2002 en que el Convenio fue aprobado por todos los demás miembros de la Comisión.

Segundo.-El Convenio fue aprobado por Resolución de 5.6.2002 de la Dirección General de Trabajo del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, de la Diputación General de Aragón, y publicado en el «Boletín Oficial de Aragón» de 14.6.2002. Obra en autos y se da por reproducido.

Tercero.-En el sector de actividad (CNAE-93) 85.311 «acogimiento de ancianos con alojamiento» y con referencia al 30.9.2001, figuran encuadradas en Aragón un total de 309 empresas con un total de 2.038 trabajadores inscritos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Fundamentos de derecho

Primero.-Los hechos descritos en el ordinal 1; del relato fáctico resultan de las actas de la Comisión negociadora y del expediente administrativo remitido por la Dirección General de Trabajo de la DGA. Los del ordinal 2; de la contestación a la demandante por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, de fecha 11.3.2003.

Segundo.-Al ocuparse de la legitimación como requisito de la negociación colectiva estatutaria o de eficacia general conviene distinguir, con la sentencia del Tribunal Supremo de 4.10.2001, entre la legitimación inicial o de intervención, prevista en los artículos 37.1 de la Constitución, 82 y 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) y 6 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, cualidad que ostentan los sujetos que acrediten la representatividad de

empresarios y trabajadores, como presupuesto necesario para negociar, y la denominada legitimación plena, que se determina en cada caso por el grado de representatividad acreditada para el supuesto concreto, en función de los ámbitos del convenio a negociar (en este caso el correspondiente a la Comunidad Autónoma) y de la composición de la comisión negociadora (artículo 88.1).

En el caso litigioso, la asociación empresarial demandante, que reconoció la primera legitimación a la asociación demandada, le niega la segunda, tras las vicisitudes a que se hace mención en el relato fáctico, entendiendo que no representa a la mayoría de los trabajadores afectados por el Convenio. Al respecto, es doctrina jurisprudencial consolidada tanto para la legitimación inicial (sentencia del Tribunal Supremo de 21.3.2003) como para la plena (sentencias de 25.1.2001), que «la justificación del nivel de representatividad de las asociaciones empresariales ofrece serias dificultades en la mayoría de las ocasiones pues, a diferencia de lo que sucede con los sindicatos, en este ámbito empresarial ni se celebran elecciones a representantes ni existe un archivo público capaz de ofrecer datos fiables y objetivos sobre la representatividad de una determinada asociación empresarial. La disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores no arroja demasiada luz sobre el problema para disipar las dudas que plantea, pues se limita a fijar los toques mínimos de representatividad de las asociaciones empresariales a distintos niveles, pero no señala los medios para cuantificar tal representatividad; para salvar esa laguna se ha acudido a la técnica de presumir que, en principio, quienes hayan negociado un convenio colectivo, reconociéndose recíprocamente como interlocutores, gozan de la legitimación y representatividad suficientes para negociar en los respectivos niveles, invirtiendo la carga de la prueba de manera que quien niegue alguna de esas cualidades habrá de demostrar que carece de ellas la asociación empresarial de que se trate, y no pesa sobre la demandada el gravamen de probar la representatividad que se le niega».

Hay, por tanto, una presunción de legalidad favorable al Convenio a la que ya se refería la doctrina del extinto Tribunal Central de Trabajo (por todas, sentencia de 22.10.1982), y que, en el presente caso, cobra particular trascendencia a la vista del escaso valor convictivo de la prueba documental presentada por las partes y lo equívoco de las relaciones «social no lucrativa» y «mercantil» aportadas al proceso negociador, cuya procedencia se ignora y que, en la medida en que se refiere a entidades privadas y públicas (con personal, en este caso, ajeno al conflicto suscitado), impide sentar conclusiones seguras en la materia. Se llega así a la desestimación del «petitum» principal de la demanda, que propugnaba la declaración de nulidad del Convenio por falta de representación suficiente de la demandada RENOAR.

Tercero.-La petición subsidiaria de la demanda se refiere a la concurrencia entre el Convenio Colectivo antes nombrado y el Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio (Resolución de 27.2.2001; BOE de 15.3.2001). La controversia se suscita respecto de los artículos 12, 21 y 55 del primero. El artículo 12, con relación a los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos del artículo 15.1 b) -el texto aprobado alude erróneamente al apartado a)- del Estatuto de los Trabajadores, establece que «podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas y no podrán exceder del 25% de la plantilla», mientras que el de ámbito nacional establece en el artículo 13 que la duración máxima será de trece meses y no hace alusión alguna a esa limitación del 25% de la plantilla. El mismo artículo



12, cuando habla de los contratos celebrados en prácticas, dice que las retribuciones para estos contratados serán las mismas de la categoría para la que se contrate», mientras que el otro Convenio establece que «las retribuciones para éstos contratos serán como mínimo del 80 por 100 de la categoría» (artículo 13). Igualmente, cuando el referido artículo 12 habla de los contratos de relevo, establece que «la duración de la jornada será a tiempo completo o igual a la reducción de la jornada acordada por el personal sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25% y un 85% de la jornada», mientras que en el Convenio estatal (artículo 13) estos porcentajes son de un 30% y un 77%. Por su parte, el artículo 21 del Convenio aragonés, a propósito de la movilidad geográfica, sienta un principio general prohibitivo salvo que la distancia entre centros de trabajo sea inferior a 50 Km. «entre la ida y la vuelta»; precisión, la entrecomillada, que no contempla el correlativo del nacional, mientras que el artículo 55 del autonómico establece que «para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario», exigencia, esta última, que no contempla el otro.

Conforme al párrafo tercero del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no son negociables en el ámbito inferior las siguientes materias: el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica. Resulta, por consiguiente, que son nulas las disposiciones del Convenio impugnado que antes se han señalado, sin perjuicio de la validez del resto de su articulado. En tal sentido procede la estimación -parcial- de la demanda.

En atención a lo expuesto, fallamos:

Estimando en parte la demanda, declaramos la nulidad de los arts. 12, 21 y 55 del Convenio Colectivo del sector de «Residencias de Personas Mayores de Aragón» (Resolución de 5.6.2002; BOA de 14.6.2002) en los particulares a que hace referencia el fundamento jurídico tercero de esta resolución, sin perjuicio de la validez como tal Convenio del resto de su articulado, absolviendo a los demandados del resto de pedimentos de la demanda. Notifíquese la presente sentencia a la autoridad laboral.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

MODIFICACIÓN Y REVISIÓN (BOA Número 123, 10 de octubre de 2003)

RESOLUCION de 26 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la modificación del texto del Convenio Colectivo del sector de «Residencias de Personas Mayores de Aragón» y de la revisión de las tablas salariales para el año 2003.

Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector Residencias de Personas Mayores de Aragón (Código de Convenio 72/0016/5), en la que se acuerda la modificación del texto del convenio en aplicación de la Sentencia de 31 de marzo de 2003 del Tribunal Superior de Justicia de Aragón y la revisión de las tablas salariales para el año 2003 en virtud del artículo 39 del citado convenio; suscrita el día 30 de julio de 2003, de una parte por la Asociación Aragonesa de Residencias de Ancianos Sector no Lucrativo (RENOAR) en representación de las empresas del sector, y de otra por U.G.T. CC.OO. y U.S.O. en representación



de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 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, Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción de la modificación del convenio y de las tablas salariales en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 26 de septiembre de 2003.

El Director General de Trabajo e Inmigración, ANGEL JOSE MORENO ZAPIRAIN

ANEXO: ACTA

Zaragoza, 30 de julio de 2003.

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio de Residencias Privadas y Centros de Día de Aragón, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 39 del citado convenio se procede a la revisión salarial de las actuales tablas retributivas.

Por tal motivo se acuerda que en el momento que se publique en el BOE el convenio Estatal de Residencias, se actualizarán las tablas retributivas del convenio de Residencias y Centros de Día de Aragón.

En fecha 30 de julio de 2003 ha sido publicado en el BOE el III Convenio Estatal de Residencias de Personas Mayores y Servicios de Ayuda a Domicilio, figurando en las tablas salariales del convenio, un incremento del 4%, mientras que en el Convenio de Aragón la subida salarial fue del 2,5%, teniéndose que incrementar en el 1,5% el Salario Base y el Plus de transporte con carácter retroactivo al 1-1-2003.

Se acompañan las tablas salariales.

Igualmente en cumplimiento de la Sentencia 370/2003 de 31 de marzo de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón y de lo previsto en el art. 5 del Convenio Nacional, se incorpora al Convenio autonómico el texto de los artículos: 12,13,21,55 y 56, de dicho Convenio Nacional, respecto a la Clasificación Profesional, Empleo, Movilidad Geográfica, Régimen disciplinario, Tramitación y prescripción.

Se acompaña el texto de dichos artículos.

El Presidente, Juan Fco. Muñoz Cubero. El Secretario, Juan Antonio Pérez Muñoz.

ARTÍCULO 12.-EMPLEO.

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



determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

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

Contrato indefinido:

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

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

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

En los Centros residenciales y de día, esta modalidad de contratación podrá ser utilizada, entre otros supuestos, cuando se den las siguientes circunstancias:

- a) Cuando transitoriamente aumente el grado medio de dependencia del conjunto de las personas atendidas, utilizando cualquiera de las escalas de valoración reconocida por la correspondiente Administración Pública.
- b) Cuando la ocupación de la residencia o centro de día exceda del 80% de su capacidad máxima autorizada.

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

De 1 a 3 Plazas 1: Contrato

De 4 a 6 Plazas 2: Contratos

De 7 a 9 Plazas 3: Contratos

De 10 a 12 Plazas 4: Contratos

Se seguirá esta progresión hasta la totalidad de las plazas ocupadas.

Se establece que cada 3 plazas que sean desocupadas se puede rescindir el contrato a un trabajador o trabajadora contratado por esta modalidad. El personal que se vea afectado por esta medida conformará una bolsa de empleo por cada una de las categorías profesionales, de tal forma que conforme recupere la empresa su nivel de ocupación de plazas, dicho personal se irá reincorporando al trabajo.

Esta reincorporación se llevará a cabo de la siguiente manera:

Reocupación de 3 plazas: Reincorporación de 1 cesado



Reocupación de 4 a 6 plazas: Reincorporación de 2 cesados

Reocupación de 7 a 9 plazas: Reincorporación de 3 cesado

Así sucesivamente hasta la reincorporación de la totalidad del personal cesado.

Contratos en Prácticas:

No serán inferiores a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán, como mínimo, del 80 % para el primer año y el 90% para el segundo, de la categoría para que se contraten por estas modalidades y el personal contratado por prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

Contratos Formativos:

No serán inferiores a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 80% para el primer año y el 90% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior a lo establecido legalmente; no se podrá realizar a mayores de veinte años y el personal contratado por formación no podrá superar el 5% de la plantilla.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado mediante la modalidad de prácticas y formación.

Así como, velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/ 93 de 29 de diciembre de 1993, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Contrato de Obra o Servicio Determinado:

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

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada, entre otros supuestos, cuando el presupuesto anual de las Administraciones Públicas para las que se presta el servicio comporte variaciones, por su carácter de servicio temporal, respecto a la solicitud de prestación del servicio.

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

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



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

c) Los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará siempre el Artículo 59 de este Convenio o el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato a Tiempo Parcial:

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

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

Las jornadas a tiempo parcial serán continuadas, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 24 horas semanales.

El personal vinculado a su empresa por contratos de trabajo a tiempo parcial no indefinidos posteriores al 28 de noviembre de 1998 no podrán realizar horas complementarias, ni horas extraordinarias. Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

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

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

En ningún caso se podrá exigir al trabajador la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos.) Para todos los trabajadores, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este Convenio.

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



trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

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

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

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

Contrato de Relevo:

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

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

Contrato de inserción:

Podrán celebrarse contratos de inserción con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo por parte de entidades sin ánimo de lucro, cuando el objeto de dicho contrato temporal sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente.

A los trabajadores contratados mediante esta modalidad les será aplicadas las condiciones establecidas en el presente Convenio.

Sucesión y encadenamiento de contratos temporales:

Con el fin de garantizar una razonable aplicación de la contratación temporal, la posibilidad de que un mismo trabajador esté en la misma empresa o grupo de empresas con dos o más contratos de duración determinada,



se limita a 24 meses en un periodo de 30 meses. En el caso descrito, si se supera el límite establecido, el contrato de este trabajador se convertirá en contrato indefinido.

Estabilidad en el Empleo:

Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán tener un 45% de personal con contratos indefinidos a 31 de diciembre de 2003, un 60% a 31 de diciembre de 2004 y un 70% a 31 de diciembre de 2005.

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

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

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

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

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

Se establece una moratoria de dieciocho meses para aquellos centros o servicios de nueva apertura desde el momento del inicio de la actividad. No se considerará inicio de la actividad la continuación del servicio por aplicación del artículo 59 sobre subrogación.

ARTÍCULO 21.-MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

El personal, salvo quienes han sido contratados especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa, que exija cambios de residencia fuera de la provincia o Comunidad Autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 40 Km., a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

ARTÍCULO 55.-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/as 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 las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentario de garantías.

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

RETRIBUCIONES AÑO 2003 CONV. RESIDENCIAS ARAGÓN

Grupo S. BASE ANTIG TRPTE

CAT. PROFESIONAL x 14 x 14 x 11

A1 Administrador/a 1,226.24 18.03 40.87

Gerente 1,226.24 18.03 40.87

A2 Director/a 1,226.24 18.03 40.87

Médico 1,021.87 18.03 40.87

Titulado/a Superior 1,021.87 18.03 40.87

B Supervisor/a 817.49 18.03 40.87

ATS/DUE 817.49 18.03 40.87

Asistente Social 817.49 18.03 40.87

Fisioterapeuta 817.49 18.03 40.87

Terapeuta Ocupacional 817.49 18.03 40.87

Titulado/a Medio 817.49 18.03 40.87

C Gobernante/a 658.08 18.03 40.87

T.A.S.O.C. 658.08 18.03 40.87

Oficial/a Mantenimiento 658.08 18.03 40.87

Oficial/a Administrativo 658.08 18.03 40.87

Conductor/a 658.08 18.03 40.87

Jardinero/a 658.08 18.03 40.87

Gerocultor/a/Auxiliar de enfermería 658.08 18.03 40.87

D Auxiliar Mantenimiento 645.82 18.03 40.87



Auxiliar Administrativo 658.08 18.03 40.87
Cocinero/a 658.08 18.03 40.87
Portero/a-Recepcionista 645.82 18.03 40.87
E Limpiador/a 592.69 18.03 40.87
Pinche Cocina 592.69 18.03 40.87
Personal no cualificado 592.69 18.03 40.87

CORRECCIÓN (BOA Número 5, 12 de enero de 2004)

RESOLUCION de 22 de diciembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta de fecha 2 de diciembre de 2003 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Residencias de Personas Mayores de Aragón.

Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Residencias de Personas Mayores de Aragón (Código de Convenio 72/0016/5), suscrita el día 2 de diciembre de 2003 de una parte por la asociación RENOAR en representación de los empresarios del sector, y de otra por CC.OO, U.G.T. y U.S.O. en representación de los trabajadores afectados en la que se acuerda corregir un salario base de los establecidos en las tablas publicadas en el «Boletín Oficial de Aragón» el 10 de octubre de 2003, presentada en esta Dirección General el 2 de diciembre de 2003 y aportada documentación complementaria el 22 de diciembre de 2003; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 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, Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del Acta citada en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 22 de diciembre de 2003.

El Director General de Trabajo e Inmigración, ANGEL JOSE MORENO ZAPIRAIN

ACTA DE REUNION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y CENTROS DE DIA DE ARAGON

Asistentes:

-Por RENOAR.

Juan Francisco Muñoz Cubero.

Antonio Solanas Gómez.



-CC.OO.

Juan Antonio Pérez Muñoz.

-UGT

Alicia Hernández Gonzalvo.

-USO

Cristina García.

Eva Asensio.

En Zaragoza, a 2 de diciembre de 2003, siendo las 10,30 horas del día de la fecha, reunida la Comisión Negociadora en el domicilio social de RENOAR, sito en Zaragoza, Paseo de Teruel, nº 32-34, casa 1, bajos, se reúnen los arriba citados, en representación de dichas organizaciones con el objeto de corregir el salario base previsto para la categoría de «Oficial Administrativo» establecido en las tablas salariales publicadas en el «Boletín Oficial de Aragón» de 10 de octubre de 2003.

Tomando el siguiente acuerdo que se anexiona al presente Acta.

ANEXO.- Acuerdo:

La Comisión negociadora del Convenio de Residencias Privadas de Personas Mayores y Centros de Día de Aragón ha procedido a corregir el salario base establecido en las tablas publicadas en el «Boletín Oficial de Aragón» el 10 de octubre de 2003, acordando que dicho salario base asciende a 696,89 euros, en lugar de los 658,08 euros publicados.

REVISIÓN SALARIAL (BOA Número 22, 20 de febrero de 2004)

RESOLUCION de 4 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las tablas salariales para el año 2004 del convenio colectivo del sector de Residencias de Personas Mayores de Aragón.

Vista el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo del sector de Residencia de Personas Mayores de Aragón (Código de Convenio 72/0016/5), suscrita el día 3 de febrero de 2004, de una parte por la asociación RENOAR en representación de las empresas del sector, y de otra por CC.OO, UGT y USO en representación de los trabajadores afectados, en la que se acuerda aprobar las tablas salariales para el año 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 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, Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del Acta citada en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».



Zaragoza, 4 de febrero de 2004.

El Director General de Trabajo e Inmigración, ANGEL JOSE MORENO ZAPIRAIN

ANEXO.- ACTA DE REUNION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y CENTROS DE DIA DE ARAGON

Asistentes:

Por RENOAR.

Juan Francisco Muñoz Cubero.

Antonio Solanas Gómez.

CC.OO.

Juan Antonio Pérez Muñoz.

UGT Alfredo Otal AISA.

Ascensión Acón García.

USO Cristina García Vera.

Eva Asensio Amo.

En Zaragoza, a 3 de febrero de 2004, siendo las 10,30 horas del día de la fecha, reunida la Comisión negociadora en el domicilio social de RENOAR, sito en Zaragoza, Paseo de Teruel, nº 32-34, casa 1, bajos, se reúnen los arriba citados, en representación de dichas organizaciones con el objeto de aprobar las tablas salariales para 2004.

En aplicación de lo previsto en el artículo 39. 4º párrafo del primer Convenio Colectivo del Sector de Residencias de Personas Mayores de Aragón, en relación con el artículo 41 del III Convenio Marco Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio, se aprueba un incremento sobre el Salario Base y el plus de transporte fijado para 2003, del IPC previsto (2%) más un 1%, estableciéndose las tablas salariales que se adjuntan a este acta como parte indivisible de la misma.

Sin más que tratar se levanta la sesión a las 11'00 horas en el día de la fecha arriba indicado.-El Presidente, Juan Francisco Muñoz Cubero. El Secretario Juan Antonio Pérez Muñoz.

Tablas Salariales 2004 IPC previsto más 1 punto total 3%

Salario Base Transporte

Administrador 1.263,03 euros 42,10 euros

Gerente 1.263,03 euros 42,10 euros

Director 1.263,03 euros 42,10 euros



Médico 1.052,52 euros 42,10 euros
Titulado Superior 1.052,50 euros 42,10 euros
Supervisor/a 842,02 euros 42,10 euros
ATS/DUE 842,02 euros 42,10 euros
Asistente Social 842,02 euros 42,10 euros
Fisioterapeuta 842,02 euros 42,10 euros
Terapeuta ocupacional 842,02 euros 42,10 euros
Titulado Medio 842,02 euros 42,10 euros
Gobernante/a 677,82 euros 42,10 euros
T.A.S.O.C. 677,82 euros 42,10 euros
Oficial Mantenimiento 677,82 euros 42,10 euros
Oficial Administrativo/a 717,80 euros 42,10 euros
Conductor 677,82 euros 42,10 euros
Jardinero/a 677,82 euros 42,10 euros
Gerocultor/ Aux. Enfermería 677,82 euros 42,10 euros
Aux. Mantenimiento 665,19 euros 42,10 euros
Aux. Administrativo 677,82 euros 42,10 euros
Cocinero/a 677,82 euros 42,10 euros
Portero/a Recepcionista 665,19 euros 42,10 euros
Limpiador/a 610,47 euros 42,10 euros
Pinche Cocina 610,47 euros 42,10 euros
Personal no cualificado 610,47 euros 42,10 euros

REVISIÓN SALARIAL (BOA Número 43, 8 de abril de 2005)

RESOLUCION de 23 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión de las tablas salariales para el año 2004, del Convenio Colectivo del Sector de Residencias de Personas Mayores de Aragón.

Vista el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo del sector de Residencias de Personas Mayores de Aragón, (Código de Convenio 72/0016/5), suscrita el día 4 de marzo de 2005, de una parte por la Asociación Empresarial LARES en representación de las empresas del sector, y de otra por la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón (CC.OO.-Aragón) y la Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT-Aragón), en representación de los trabajadores afectados, en la que se acuerda la revisión de las tablas salariales para el año 2004, a tenor de lo dispuesto en el artículo 39 de dicho Convenio, recibida en esta Dirección General el 15



de marzo de 2005, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 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, Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del Acta citada en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 23 de marzo de 2005.

El Director General de Trabajo e Inmigración, ANGEL JOSE MORENO ZAPIRAIN

ACTA COMISION CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAS MAYORES Y CENTROS DE DIA DE ARAGON

Parte sindical:

D. Juan Antonio Urdaniz (Comisiones Obreras); D^a Alicia Hernández Gonzalvo (Unión General de Trabajadores); en representación de los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo Autonómico de Personas Mayores y Centros de Día.

Parte empresarial:

D. Juan F. Muñoz, D. Antonio Solanas, y D^a M^a Jesús Estremiana; como miembros de la Asociación Empresarial LARES; en representación de las empresas afectadas.

EXPONEN:

Que con fecha 4 de marzo del corriente y a tenor del art. 39, 4º párrafo del Convenio Colectivo Autonómico vigente preceden a la revisión y aprobación de las tablas salariales.

Que habiendo llegado a un acuerdo, se adjunta al presente escrito las tablas salariales definitivas del año 2004 correspondientes al art. 39 del Convenio Colectivo Autonómico de Personas Mayores y Centros de Día de Aragón.

Por lo cual, los que suscriben, en la representación que cada parte ostenta.

Solicita:

Que teniendo por presentado y admitido en tiempo y forma este escrito, se procede a su registro, así como a su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Siendo las 10:30 horas del día 4 de marzo de 2005, se levanta la reunión.

TABLAS DEFINITIVAS CON REVISION IPC 2004



CAT. PROFESIONAL x 14 x 14 x 11

A1 Administrador /a 1.277'74 18'03 42'58

Gerente 1.277'74 18'03 42'58

A2 Director 1.277'74 18'03 42'58

Médico/a 1.064'78 18'03 42'58

Titulado/a Superior 1.064'78 18'03 42'58

B Supervisor 851'82 18'03 42'58

ATS/DUE 851'82 18'03 42'58

Asistente Social 851'82 18'03 42'58

Fisioterapeuta 851'82 18'03 42'58

Terapeuta Ocupacional 851'82 18'03 42'58

Titulado Medio 851'82 18'03 42'58

C Gobernante/a 685'71 18'03 42'58

T.A.S.O.C. 685'71 18'03 42'58

Oficial Administrativo 726'16 18'03 42'58

Conductor/a 685'71 18'03 42'58

Jardinero/a 685'71 18'03 42'58

Gerocultor/a / Auxiliar de enfermería 685'71 18'03 42'58

D Auxiliar de Mantenimiento 672'94 18'03 42'58

Auxiliar Administrativo 685'71 18'03 42'58

Cocinero/a 685'71 18'03 42'58

Portero/a-Recepcionista 672'94 18'03 42'58

E Limpiador/a 617'58 18'03 42'58

Pinche cocina 617'58 18'03 42'58

Personal no cualificado 617'58 18'03 42'58
