Convenio Colectivo Residencias Privadas de La Tercera Edad de Castilla-La Mancha

ÁREA	Castilla-La Mancha	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Autonómico
CÓDIGO	77000065011997	**ACTUALIZACIÓN**	2006/08/10
VIGENCIA	2006/01/01 — 2008/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOCM 163		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-residencias-privadas-de-la-tercera-edad-de-c-autonoma-de-castilla-la-mancha/		

Resumen

Convenio Colectivo Residencias Privadas De La Tercera Edad. Última actualización a: 10-08-2006 Vigencia de: 01-01-2006 a 31-12-2008. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOCM 163.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOCM Núm, 163, 10 de agosto de 2006)

Resolución de 31-07-2006, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del V Convenio Colectivo de las Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de las Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha, número de Código de Convenio 7700065, suscrito, por parte empresarial en representación de la Asociación de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha (A.R.T.E.C.A.M.) por D. Miguel A. Vargas Femández y de la Asociación Empresarial de Centros Sociosanitados Católicos de Castilla-La Mancha (A.C.E.S.C.A.M.) por Dña. Lourdes Carreira Mónico y por la parte social, en representación de la Federación de Sanidad de Comisiones Obreras (C.C.O.O.) D. Francisco Bermejo Femández y de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) D.

Vicente Pozuelo Royuela, firmado el día 25 de julio de 2006 y presentado ante esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el día 26 de julio de 2006, y de conformidad con lo establecido en el articulo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 111995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores el artículo 2 del Real Decreto 104011981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y el apartado B.c) del Anexo del Real Decreto 38411995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración,

Resuelve:

1º Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 31 de julio de 2006

El Directa General de Trabajo e Inmigración REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

V CONVENIO COLECTIVO DE LAS RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD DE CASTILLA-LA MANCHA

Artículo preliminar

El presente Convenio Colectivo se suscribe por las representaciones de la Asociación de Residendas de Tercera Edad de Castilla-La Mancha (ARTECAM) y la Asociación Empresarial de Centros Socio-sanitarios Católicos de la Comunidad de Castilla-La Mancha (ACESCAM), asociaciones constituyentes e integradas en la Federación Regional de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha (FERTECAM), como portavoces de la parte empresarial, y la Federación de Sanidad de Castilla-La Mancha de Comisiones Obreras (CC.00.) y la Federación de Servicios Públicos de CastillaLa Mancha de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), en representación de la parte laboral.

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1º: Ambito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad como Residencias para la Tercera Edad, Centros de Día y Viviendas de Mayores.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio las empresas y

establecimientos 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.

Artículo 2º.- Ámbito territorial,

Este Convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Artículo 3º: Ámbito personal.

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

Quedan expresamente excluidos aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en Residencias, Centros de Día o Viviendas de Mayores para la Tercera Edad gestionadas por la Administración, excepto que no existiera Convenio especifico, en cuyo caso se acogerán al presente Convenio.

Artículo 4º: Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, y tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 5º.- 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 noviembre de 2008.

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

Artículo 6º: Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación practica

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 7º.- Garantía «ad personam». condición más beneficiosa.

Se respetarán todas las condiciones salariales y no salariales superiores más beneficiosas, estimadas en su conjunto, que vengan percibiendo y disfrutando los trabajadores y trabajadoras de plantilla a la firma de éste Convenio Colectivo Laboral de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha de Residencias Privadas de la Tercera Edad sean percibidas éstas por pacto entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras o aplicación a éstos de cualquier Convenio Colectivo superior al presente.

Las condiciones salariales más beneficiosas quedarán congeladas en un 'Complemento Personal», que mantendrán sin extinción sus beneficiarios hasta la finalización de sus contratos con la empresa.

Artículo 8º.- Comisión negociadora.

La Comisión Negociadora quedará constituida por los representantes de las asociaciones empresariales afectadas por el presente Convenio (ARTECAM y ACESCAM) y por los trabajadores y trabajadoras de dichas entidades, representados por las centrales sindicales de CCOO y UGT.

Quedará constituida y comenzará la negociación como mínimo en la primera quincena del mes de diciembre del año 2008, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente y secretario de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la misma, por mayoría de cada una de las representaciones, acuerden.

Artículo 9º: Comisión paritaria.

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

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio. No llegando a acuerdo y como paso previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente, las partes firmantes acuerdan someterlo a la resolución extrajudicial de conflictos

laborales (ASEC).

Dicha Comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro en representación de los empresarios y otros cuatro en representación de los trabajadores y trabajadoras firmantes de este Convenio Colectivo,

la Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes representadas, en un plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, la sede de la Federación de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha (FERTECAM), sita en Toledo, Paseo de Recatado, nº 1.

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.

La Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones una vez denunciado el presente Convenio hasta la suscripción y formalización de uno nuevo.

CAPÍTULO SEGUNDO

Artículo 10º: Organización del 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, salvando consecuentemente las funciones de información, orientación y propuesta que ésta asigna a los representantes unitarios o sindicales.

Los representantes de los trabajadores, tendrán, en todo caso, funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán el derecho y deber de participar, al menos con su informe, en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, en los limites y casos establecidos por la legislación vigente.

Se entiende por organización del trabajo a efectos de lo definido en este Convenio:

– La racionalización y mejora de los procesos operativos.

– La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio con el

coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.

– El establecimiento de un sistema de incentivos que, con respecto a la profesionalidad de cada trabajador, permita el objetivo expresado en el párrafo anterior.

– La distribución del trabajo en el tiempo.

– La adecuación de las plantillas a la actividad necesaria de las Residencias, Centros de Día o Viviendas de Mayores en cada momento, bajo el criterio de coordinación de la mayor utilidad social y el mayor rendimiento con la máxima calidad en el servicio.

– La adecuación funcional de las plantillas con arreglo a las necesidades de la organización, con estricto respeto a la legislación vigente.

– Desarrollo e Implantación del sistema de dirección por objetivos y de los sistemas de valoración correspondiente.

– Sistemas de formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.

– Cualesquiera otras funciones análogas por su finalidad, o por su importancia, o que les vengan asignadas por la legislación vigente.

CAPÍTULO TERCERO

Artículo 11º.-Clasificador profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimientos oly experiencia exigidas para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar, de idoneidad de la persona, cuando no sea exigible el requisito de titulación oficial, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada, de acuerdo con los conocimientos y/o experiencia necesaria en relación a las funciones a ejercer.

El párrafo anterior será aplicable sin perjuicio de aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio vengan desarrollando los diferentes puestos y funciones en base a su capacitación y derechos adquiridos.

Para, al menos, el 50% de los contratos efectuados a partir de la entrada en vigor de este Convenio, en la categoría de gerocultor/auxiliar de enfermería, será exigible la titulación académica de Auxiliar de Enfermería o asimilado. Aquellos trabajadores que en la actualidad vienen desarrollando funciones propias de esta categoría sin la titulación mencionada se les reconocerá la categoría de Gerocultor/Auxiliar de Enfermería a efectos salariales.

Grupos Profesionales:

Grupo A: Consejo de Administración y Gerencia, Titulados Superiores y Mandos.

Grupo B: Titulados Medios y TASOC

Grupo C: Personal Técnico y Mandos Intermedios.

Grupo D: Personal Auxiliar, Subalterno y de Servicios Varios.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial del Anexo I de este Convenio, y la definición de funciones de cada una de ellas constan en el Anexo III.

Artículo 12º: Contrato de trabajo.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, remitiéndose en cuanto a la regulación de sus condiciones laborales al presente Convenio Colectivo, incluyéndose la titulación correspondiente a su categoría profesional, si así le fuera requerido.

Los Contratos Eventuales que se concierten para atender las circunstancias de acumulación de tareas, contemplados en el articulo 15.1.4 de la Ley 811980, Estatuto de los Trabajadores, tendrán una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho a contar desde el Inicio del primer contrato, y no podrán exceder del 20% de la plantilla.

Los Contratos a Tiempo Parcial se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente. Los contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

Los Contratos celebrados por Prácticas no serán inferiores a seis 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 por estas modalidades. El personal contratado por prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

Los Contratos celebrados por Formación no serán Inferiores a seis meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo de dos años para los trabajadores y trabajadoras acogidos a este Convenio. Las retribuciones para estos contratos serán del 85% en los primeros seis meses y el 100% en el resto de la categoría para cuyo aprendizaje son contratados. No se podrán realizar a mayores de 20 años. Para el resto de condiciones se aplicarán las que estipule la normativa vigente.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que deben tener los contratados, mediante la modalidad de prácticas y formación. Asimismo, velará por el cumplimiento de la legislación vigente, en cuanto a la titulación exigida por cada una de las modalidades de contratación.

De acuerdo con la Ley sobre los derechos de información a los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación, Ley 2/1991, de 7 de enero (BOE 811991), se facilitará copla

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

Artículo 13º: Periodo de prueba.

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

Grupo A: Dos meses

Grupo B: Un mes.

Grupo C: Un mes.

Grupo D: Un mes.

Durante la vigencia del mismo, las partes contratantes podrán resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 14º: Promoción profesional.

Los puestos vacantes o de nueva creación deberán ser 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, según baremo del Anexo V. La empresa difundirá la existencia de vacantes en un periodo máximo de 10 días desde que se produzca el hecho; el proceso selectivo concluirá en un máximo de 30 días.

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.

Artículo 15º.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Cuando por razones técnicas u organizativas sea imprescindible destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior, será necesaria la comunicación al Comité de Empresa o Delegados de Personal, y el trabajador percibirá durante este tiempo su salario íntegro. Para los trabajos de inferior categoría nunca se podrá superar un mes en un período de un año.

Cuando se destine a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría superior, pero no

proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador o trabajadora percibirá, durante ese tiempo, la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 16º.- Movilidad en el puesto de trabajo y geográfica.

La movilidad para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional que se está encuadrado sólo será posible si existen razones técnicas y organizativas, estén justificadas las necesidades de la actividad y esta situación sea comunicada y justificada ante los representantes de los trabajadores.

Tendrán preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, las personas que acrediten mayor antigüedad y/o mejor cualificación profesional, en base al baremo redactado en el Anexo V, siempre que exista una vacante en la categoría para la que solicita el cambio. Dicho baremo podrá completarse con los representantes de los trabajadores, en las diferentes empresas afectadas por el presente Convenio, con respecto siempre a los principios de derecho necesarios.

Movilidad geográfica: El personal, excepto el que sea contratado para prestar sus servicios en Empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes (constando así en su contrato), no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa. Si bien se puede contemplar un traslado en las siguientes circunstancias:

– Que éste sea temporal y por razones justificadas, según contempla el artº. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

– Que exista un acuerdo entre el empresario y los trabajadores afectados.

– Que cuando el traslado conlleve cambio de residencia, le sean abonados los gastos de viaje y dietas, además de su salario correspondiente:

– Gastos de viaje: 0’23 EurosIKm.

– Dieta alimenticia: 40 Eurosldía

– Alojamiento: por cuenta de la empresa.

Artículo 17º: Adaptación al puesto de trabajo.

En el supuesto de declaración de Incapacidad Parcial por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (I.N.S.S.) a un trabajador o trabajadora, se procederá por la empresa a la adaptación del puesto de trabajo o de las tareas a la situación física o psíquica de la persona, realizando una evaluación de riesgos específica. De resultar Imposible, según informe del Servicio de Prevención, la empresa procurará la ubicación de éste en un puesto de trabajo alternativo, siempre y cuando exista la

vacante, que se ajuste a sus posibilidades físicas y a su capacitación, dentro de su mismo nivel u otro inferior, dando lugar a la correspondiente novación del contrato y con respeto en todo caso a la antigüedad consolidada.

Con la finalidad de reducir el coste de la Incapacidad Temporal, se facilitará el cambio de puesto de trabajo de forma provisional o definitiva en los casos de enfermedad, lesión, embarazo u otra situación especial que no imposibiliten la normal realización de la actividad laboral en otro puesto de trabajo diferente al original, siempre que el que ocupaba no pueda ser adaptado de forma provisional o definitiva, según informe del Servicio de Prevención

De ambos supuestos se dará copia al delegado de prevención.

CAPÍTULO CUARTO: Formación profesional

Artículo 18º.- Principios generales.

De conformidad con lo que previene el articulo 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 formación continua organizados por las partes firmantes del presente Convenio.

Para la asistencia a los cursos de Formación Continua, a los que hace mención éste capítulo IV, los trabajadores/as tendrán derecho a cuarenta horas mínimas retribuidas.

Artículo 19º.- Objetivos de la formación.

La formación profesional que la Federación Regional de Residencias promueva, para beneficio de los trabajadores de sus empresas federadas, se orientará hacia los siguientes objetivos:

1- Adaptación de la formación del titular a la requerida para el puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

2- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

3- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

4- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.

5- Reconversión profesional.

6- Adaptación tanto del personal como de la dirección, a un modelo de dirección participativa por objetivos.

7- Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros patos de trabajo.

8- Formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, y especialmente cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y en las condiciones que establece el art. 19 de la LPRL.

Artículo 20º.- Desarrollo de la Formación.

1- La Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio elaborará el plan general de formación profesional anual, que tendrá que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 20 del presente Convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el articulo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que en el propio plan se determine.

2- La formación del personal se efectuará a través de la Federación Regional de Residencias o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, o por las centrales sindicales firmantes del presente Convenio.

3- La formación se Impartirá según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. En cualquier caso se contabilizará como dentro de la jornada laboral la asistencia del personal que la haya solicitado, siendo en este supuesto obligatoria su presencia.

4- Los Centros de la Federación Regional de Residencias, y en particular el personal de éstos que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, estarán obligados a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando les sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia; como, igualmente, a facilitar el acceso de todos sus trabajadores que lo deseen a la inscripción en cualquier convocatoria, sin perjuicio de la actividad asistencia¡ del centro.

5- Cualquier trabajador o trabajadora de los Centros de la Federación Regional de Residencias podrá presentar, a la representación de los trabajadores/as o directamente a la dirección de los mismos, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

Artículo 21º- Comisión sectorial del Forcem.

En el marco del presente Convenio se constituye la Comisión Sectorial del Plan Forcem, que estará compuesta al 50% por las partes firmantes del Convenio. En el 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 22º.- Coste de la formación.

A) Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

1- Los planes de formación elaborados por la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio que se desarrollen en virtud de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, por la solicitud de fondos que la Federación Regional de Residencias deberá hacer en la forma y condiciones establecidas en dichos acuerdos.

2- Los cursos de formación organizados por la Federación o las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, a través de la colaboración con la Comisión Paritaria del Convenio.

B) Aquellos trabajadores que se encuentren prestando sus servicios en cualquier centro de trabajo donde sea requerida la necesidad de estar en posesión del carné de manipulador de alimentos y, por lo tanto, tenga que realizar la renovación correspondiente, el coste de la misma correrá a cargo de la empresa: considerando el tiempo necesario para su obtención como tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO QUINTO: Salud laboral

Artículo 23º.- Condiciones de trabajo y salud laboral.

1- Principios generales:

La Ley 3111995 de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las Empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as Delegados las de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio Convenio Colectivo.

Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados

de las condiciones de trabajo, y realizando para ello los planes de prevención en permanente revisión y una adecuada vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

2 – Derechos de los/as trabajadores/as en materia de salud laboral:

a) Derecho a la Protección frente a los Riesgos.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del/a empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

b) Evaluaciones de Riesgos y Acción Preventiva.

La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Sobre los resultados de la evaluación el empresario realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

c) Equipos de Trabajo y Medios de Protección.

Los empresarios adoptarán las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Como norma general, en todo centro de trabajo y especialmente los que se encuentren a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

d) Derecho de Información.

Los empresarios adoptarán las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

– Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.

– Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos

– Las medidas de emergencia y evacuación.

– Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

e) Derecho a la Formación.

En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

f) Consulta y Participación de los/as Trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 ó más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

g) Delegadoslas de Prevención.

Los/as delegadoslas de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones Gspedficas en materia de prevención de riesgos laborales.

En cuanto a su designación se estará a lo previsto en el articulo 35.2 de la Ley 3111995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Sus competencias son las siguientes:

– Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

– Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

– Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

– Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

– Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.

– Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas aula empresario/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

– Dotación por parte de la empresa de la formación mínima de nivel básico, los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

Para una mayor agilidad y operatividad, la Comisión Paritaria del presente Convenio quedará facultada para asesorar a las empresas y trabajadores en aquellos centros en los que no se cuente con representación.

h) Ropa de Trabajo.

En aquellas empresas donde proceda se proveerá al personal de al menos dos equipos de trabajo, Individualizados, al año; incluyendo el calzado y ropa de abrigo (si están obligados a salir al exterior), cómodo y adecuado a las tareas que se realicen, reponiéndose en caso de deterioro. La limpieza de la ropa de trabajo, siempre que el trabajador lo solicite, se realizará en las instalaciones de la Empresa, adaptándose a las normas de la misma en esta tarea.

El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa y a cuidar de ella. Por otro lado, será de obligado cumplimiento, para todas las empresas, facilitar esta ropa de trabajo a todos sus trabajadores.

En aquellas que por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello.

La calidad y confección de las mismas, deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas.

En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo; se entenderá el equipamiento del trabajador o la trabajadora sin limitación de su duración.

i) Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

3: Deberes de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda

afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular:

– Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

– Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

– Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

– Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

– Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

– Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

– El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

4: Comisión de seguimiento de la prevención de riesgos laborales.

En el marco del presente Convenio se constituye la Comisión de Seguimiento de Aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento que la desarrolla, con el objeto de evaluar la aplicación real de dicha ley por parte de las empresas afectadas por este Convenio. Estará integrada por ocho miembros, cuatro en representación de los empresarios y otros cuatro en representación de los trabajadores firmantes de este Convenio Colectivo.

Artículo 24º – Reconocimiento medico y vigilancia de la salud.

El empresario garantizará al personal 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 los organismos oficiales competentes, a través de un servicio de prevención, sea propio del centro o concertado, y con una periodicidad anual. De cualquier forma se realizará en de salud siempre que la persona se incorpore por primera vez al puesto de trabajo y cuando se incorpore después de un periodo prolongado de incapacidad temporal, por enfermedad común, profesional o accidente de trabajo, así como después de la baja por maternidad, con el fin de adecuar el puesto de trabajo a las condiciones de salud, tal y como marca la L.P.R.L.

Los trabajadores que realicen trabajos en el tumo fijo de noche, y siempre de manera voluntaria, podrán solicitar al año un reconocimiento especifico que recoja un estudio de su situación física y psíquica.

Dentro de los reconocimientos médicos se efectuará el ginecológico a la mujer trabajadora que así lo

solicitara.

Artículo 25º: Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán un seguro contra accidentes laborales que cubra tanto los riesgos de muerte como de invalidez total y permanente o invalidez absoluta o permanente, como consecuencia real y directa de todo accidente corporal que pueda ocurrirles a los trabajadores, en el ejercicio de su profesión, incluidos los accidentes ocurridos «in itinere». La suma establecida para cada anualidad, común a todas las categorías laborales, ascenderá a la cantidad de dieciocho mil euros por trabajador.

Artículo 26º.- Cambio de servicio durante el embarazo y lactancia.

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la trabajadora o cuando como resultado de la elaboración de una evaluación de riesgo a que se refiere el articulo 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 proveería el cambio de puesto de trabajo a otro de su categoría profesional o en cualquier otra categoría, respetando siempre la voluntariedad de la trabajadora.

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. En el caso de existir delegado de prevención de la empresa o, en su defecto, el delegado de personal que asuma sus funciones deberá ser consultado.

CAPÍTULO SEXTO

Artículo 27º.- Jornada y horarios de trabajo.

Se establece una jornada anual máxima de mil setecientas ochenta y cuatro horas durante los años de vigencia del Convenio.

La jornada será como máximo de 160 horas cada cuatro semanas consecutivas y rotatorias, ya sea en jornada continua o partida, entendiéndose como tal aquella en la que existe un intervalo de dos horas entre los dos períodos de trabajo o bien una hora en el caso de que el trabajador/a realice su comida en el centro de trabajo.

La jornada ordinaria que corresponde a aquellos/as trabajadores/as que prestan voluntariamente su servicio en tumo de noche, durante todo el año,

tendrá una duración máxima de 140 horas cada cuatro semanas.

De la jornada se detraerán los días festivos comprendidos en el período referido a razón de una jornada completa por cada día festivo.

En jornadas completas no podrán realizarse menos de siete ni más de nueve horas diarias de trabajo efectivo en jornada diurna, y diez en jornada nocturna, sin que medie un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (caso de no existir estos últimos se negociará directamente con los trabajadores afectados).

Todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a realizar una pausa de treinta 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 dentro de ellos, por finalizar la jornada a las dieciséis horas o con posterioridad, su pausa será también de treinta minutos, y se considerará como tiempo de trabajo, debiéndoles proporcionar la empresa la comida correspondiente.

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 consulta al Comité o Delegado, 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 28º.- Descanso semanal y cambio de turnos.

Los trabajadores/as, Independientemente del tumo establecido, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción y doce fines de semana al año (sábado y domingo), uno cada cuatro semanas, no pudiendo éstos coincidir con la salida de un tumo de noche.

Las empresas y sus trabajadores tendrán la libertad de cualquier otra organización, existente a la entrada en vigor del presente Convenio o por futuro diseño, siempre que respeten lo legalmente establecido en este Capítulo. Se tenderá a una organización del trabajo que facilite el descanso de dos días continuados en descanso semanal.

Los días de libranza serán rotatorios entre trabajadores de igual categoría, pudiéndose realizar cambios entre ellos previa comunicación a la empresa con al menos 48 horas de antelación, salvo causa justificada.

Igualmente se podrán realizar cambios de turno previa comunicación y autorización de la dirección de la empresa.

En la elaboración del calendario laboral se tendrá en cuenta un sistema de rotación anual de los festivos de Navidad y Semana Santa, entre trabajadores de igual categoría.

Artículo 29º.- Valores.

El período de vacaciones anuales será retribuido, y su duración será de 30 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 en un período de 30 días o en dos períodos de quince, garantizándose que al meros quince días se disfruten en el período comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre.

En el caso de optar por dos períodos, aquel que no coincida con el periodo anteriormente referido, a petición del trabajador se puede fraccionar en dos períodos de ocho y siete días.

Durante el período de vacaciones se mantendrá la plantilla funcional del Centro.

En todo caso, se respetarán siempre los siguientes criterios:

1 – El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual o quincenal de todos los trabajadores de la misma categoría.

2 – A tal efecto, se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones, de acuerdo con el calendario laboral y las prestaciones del servicio, conociéndose su elaboración por los trabajadores. El turno de verano se deberá conocer con antelación a la finalización del primer trimestre del año, y el resto al menos con dos meses de antelación.

3.- El inicio del periodo de vacaciones o disfrute de las fiestas abonables, no pueden coincidir con el día o dios libres de descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

4: En cualquier caso, y como se refiere también en el artículo anterior, las empresas y sus trabajadores tendrán la libertad de cualquier otra organización, existente a la entrada en vigor del presente Convenio o por futuro diseño, siempre que respeten lo legalmente establecido en este artículo.

5.- Una vez iniciado su disfrute si se produce una situación de incapacidad temporal dicho periodo

vacacional se Interrumpe cuando conlleve enfermedad común grave que precisa su hospitalización.

Artículo 30º.- Jubilación a los sesenta y cuatro años.

Como medida de fomento de empleo, se conviene que los trabajadores con sesenta y cuatro años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituido en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, en sus artículos 1º y 2º.

Artículo 31º.- Jubilación a los sesenta y cinco años.

Los trabajadores, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, deberán jubilarse forzosamente al cumplir los sesenta y cinco 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 32º: Jubilación parcial.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los sesenta años, hasta el cumplimiento de los sesenta y cinco año, según la normativa vigente.

Artículo 33º: Complemento por enfermedad y/o accidente.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente 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 integro de sus retribuciones desde el primer día.

Para evitar el posible absentismo injustificado, !as partes firmantes se comprometen -a través de la Comisión Paritaria- a valorar las incidencias que se produzcan en las empresas, al objeto de corregir en una futura negociación la redacción y espirito de este articulo, que no pretende facilitar su incorrecta utilización. los delegados sindicales contribuirán, en diálogo con las empresas, a detectar las anomalías que se produzcan.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Artículo 34º.- Estructura retributiva.

a- Salario Base: es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico 0 cualquier otra circunstancia.

b- Gratificaciones Extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base más plus de antigüedad y complemento personal, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio, y la segunda, con devengo del 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre.

o- Plus de Antigüedad: se establece el mismo en la cuantía reflejada en la tabla de retribuciones a partir de los tres años de servicios prestados en la empresa.

d- Complemento Personal: en atención a las condiciones salariales más beneficiosas, reflejadas en el articulo 7º, los trabajadores que a la firma de este Convenio Colectivo Laboral de las Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Marcha disfruten de ellas, les quedarán congeladas sin extinción en este Complemento hasta la finalización de sus contratos con la empresa.

e- Plus de Nocturnidad: los trabajadores que realicen su jornada en tomos rotatorios, cuando realicen el fumo de noche se les computará un incremento del 20% sobre el salario base por la totalidad de las horas trabajadas en el mismo. Se considerará trabajo nocturno todo aquel no inferior a cuatro horas que se realicen en el período comprendido entre las 22 y las 8 horas.

f- Desplazamientos a Consultas y Hospital: Cuando a requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte, la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal de una de las siguiente formas:

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

2 Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

3- Abonando a 0,23 Euros por Km. Si el personal se desplaza con su propio vehículo.

En los casos en que los desplazamientos realizados en el desarrollo de las funciones laborales de los trabajadores I as tuviesen que comer fuera del domicilio del centro de trabajo, la empresa correrá con estos gastos, debiendo el personal, posteriormente, justificar los mismos con la presentación de las facturas correspondientes.

Artículo 35º.- Plus de transporte.

Se establece un plus no salarial, no cotizable a la Seguridad Social, en la cuantía establecida en el Anexo I, descontando absentismo y vacaciones.

Artículo 36º: Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que, consideradas en su conjunto diario, 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 175º/o sobre el valor del salario/hora ordinaria:

Salario Base + Antigüedad Anual / Jornada anual

Dichas horas no podrán, en todo caso, superar el tope máximo legal establecido por el ordenamiento jurídico.

Artículo 37º: Días festivos.

Los días festivos abonables, no recuperables, de cada año natural (diez nacionales, dos autonómicos y dos locales), siempre que el empleado los trabaje o coincidan con su descanso semanal, y de común acuerdo con la empresa, solamente podrán compensarse de manera uniforme para toda la plantilla, previa elección consensuada, por una de estas tres formas:

a- Acumularse a las vacaciones anuales.

b- Disfrutarlas como descanso continuado en período distinto, en cuyo caso se computarán quince días de cada doce no disfrutados.

c- En otro día laborable. En este supuesto, el personal que preste sus servicios durante estos días, será compensado, además, con un suplemento de doce euros por cada uno de ellos, en los tres años de vigencia del Convenio. Para el tumo de noche, se considerará computable a estos efectos el trabajo realizado en la noche anterior a la festividad y no el de la festividad misma.

En el supuesto de que no existiera acuerdo consensuado entre la empresa y los trabajadores se aplicará de manera obligatoria el punto c).

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

A efectos de su abono o de liquidación de finiquitos se aplicará la siguiente fórmula:

Valor festivo = Salario mes/30 x 1,75.

Articulo 38º.- Recibos de salarios.

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

Dicho recibo, que se ajustará el modelo oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales establecidos en este Convenio y aquellos otros que la empresa pudiese establecer con sus trabajadores, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

La empresa se compromete a hacer efectivo el abono de los salarios antes del quinto día de cada mes. En caso contrario, se le dará explicación razonable al Delegado de Personal, y en su defecto se expondrá en el Tablón de la Anuncios de la empresa, abonándose en este caso un recargo del 5% sobre el total del salario a percibir.

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 39º: 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 con, al menos, 15 días de antelación, ya sea por decisión de la empresa o del trabajador. En cualquier ceso, si el cese se produce sin respetar ese plazo, la empresa o el trabajador, estarán obligados a abonar o deducir la parte proporcional por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo IV del presente Convenio Colectivo y será facilitado a las empresas por la Federación de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha (Fertecam).

El recibo de finiquito será expedido por dicha organización empresarial y tendrá únicamente validez durante los treinta días naturales siguientes a la fecha de expedición.

En el acto de la firma de finiquitos y liquidaciones, el trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, bien el delegado de la propia empresa o un representante sindical.

Artículo 40º.- Cláusula de descuelgue.

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en este

Capitulo 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 Instituto Nacional de Estadística para el I.P.C. en el territorio nacional.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas que lo soliciten acrediten ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente, en el plazo máximo de quince días desde la publicación del Convenio en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha (DOCM), que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el Capítulo VI les abocaría al cierre definitivo de su actividad, y sólo en el caso que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuera 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 parciales al efecto de tomar la decisión que proceda. Los costes que se generen debido a la petición de la cláusula de descuelgue correrán a cargo de la empresa que haya solicitado acogerse a ella.

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

Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el periodo de vigencia del presente Convenio.

CAPÍTULO OCTAVO

Artículo 41 º: Licencias.

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

a- Quince días naturales en caso de matrimonio canónico o civil.

b- Tres días naturales: por nacimiento o adopción legal de hijo/a; por enfermedad grave o que precise

hospitalización (en el supuesto de ingreso superior a tres días, se podrá flexibilizar el disfrute de este permiso dentro del periodo del ingreso). En el supuesto de que la persona trabajadora necesitase hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cuatro días naturales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora.

c- Tres días naturales por fallecimiento de conviviente o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que la persona trabajadora necesitase hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cuatro días naturales.

Un día por fallecimiento de familiares de tercer grado.

d- Permiso por el tiempo necesario para asistencia propia a consulta medica o acompañando a hijos menores de dieciocho años o a familiares impedidos a su cargo, debiéndose presentar justificante.

e- Un día por traslado del domicilio habitual.

f- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g- A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios relacionados directamente con su trabajo. Se disfrutará de este permiso el día natural en que se tenga el examen, si presta los servicios en jornada diurna; si la jornada fuese nocturna el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

h- Un día natural por enlace de padres, hermanos o hijos.

Artículo 42º: Licencias no retribuidas.

Quienes lo deseen, podrán solicitar hasta seis meses al año de licencia no retribuida por asuntos propios, no coincidente el inicio de la misma con el periodo de Navidad, Semana Santa y los meses de julio, agosto y septiembre, salvo causa justificada. La solicitud deberá hacerse con una antelación de quince días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y trabajador la prórroga de este período hasta completar tos seis meses; en dicho supuesto no se tendrán en cuenta las salvedades anteriores. Si el trabajador deseara incorporarse antes de la finalización del plazo de licencia concedido lo deberá comunicar con 15 días de antelación.

Artículo 43º: Excedencias.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido que acrediten, al menos, un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no Inferior a un año ni superior a cinco años.

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

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito, con una antelación de al menos 30 días naturales 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 mina, y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su Ingreso.

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

La persona en situación de excelencia, si en la empresa se hubiera amortizado el puesto de trabajo, tendrá únicamente un derecho preferencia) 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, deseara incorporarse al trabajo y no existiese vacante en su categoría, o similar, pero sí en una inferior o superior, interesándole la misma y teniendo la titulación adecuada, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría, y en el caso de que ésta sea inferior podrá acceder a la suya en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

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

La persona acogida a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo.

Artículo 44º.- Excedencia especial por cuidado de hijos.

Los trabajadores de ambos sexos, al nacimiento de cada uno de sus hijos, o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta tres años, y que comenzará:

a- Para la madre, a partir de que finalice el descanso por maternidad, o del permiso legal que se

concede por adopción.

b- Para el padre, a partir de la fecha del nacimiento, o desde el momento en que se efectúe la adopción.

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

La excedencia correspondiente al primer año, para padre o madre, se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida, pero si será computable a efectos de antigüedad, siguiendo la normativa anteriormente indicada para su reingreso. En cuanto al resto del período de excedencia (los dos años siguientes), seguirá el mismo tratamiento de una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo.

Esta excedencia especial sólo podrá ejercitarla uno de los padres, en caso de que ambos trabajen.

Artículo 45º.- Excedencia para cuidado de un familiar.

Se establece la excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por si mismo, y siempre que no desempeñan actividad retribuida. Su duración no puede ser superior a un año.

Todo el periodo de excedencia es computable a efectos de antigüedad.

Durante el mismo, el trabajador tiene derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, para ello el empresario debe convocar al trabajador excedente, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En cualquiera de los dos supuestos, recogidos en los artículos 44 y 45, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 de Conciliación de la vida laboral y familiar o cualquier otra que pueda publicarse posteriormente.

Artículo 46º: Excedencia forzosa.

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

a) Designación o elección de un cargo público.

b) Las personas trabajadoras que sean elegidas para un cargo sindical, de ámbito local o superior, solicitarán una licencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez finalice el mismo.

Artículo 47º: Pausas o reducción de jornada por lactancia y motivos familiares.

Las personas trabajadoras, padre o madre, tendrán derecho a una reducción de una hora en su trabajo, cuando la destinen a la lactancia de su hijo/a menor de doce meses. Esta reducción la podrán aplicar al principio, al final o en medio de la jornada, o dividirla en dos fracciones de media hora.

Dicha reducción será retribuida, sí bien la opón sólo puede ser ejercida por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

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

CAPÍTULO NOVENO

Artículo 48º: Derechos sindicales.

Los Comités de Empresa, delegados/ as de personal y delegados/as de prevención tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

a- Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su Centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves,

b- Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el indice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los indices de siniestros y los mecanismos de prevención que se utilizan, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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 acciores legales pertinentes ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

d- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el Estatuto de los Trabajadores y la Ley

de Prevención de Riesgos Laborales.

e- De la negociación de todo aquello que sea de principal importancia para las condiciones de trabajo de sus compañeros, tales como: jornadas y horario de trabajo, distribución y modificación de turnos, cambios de puesto de trabajo, y todo aquello que pueda ser lesivo para la buena marcha de las relaciones laborales.

f- Los delegados de personal podrán ser asistidos en todo momento por asesores sindicales en cualquier reunión o negociación con sus empresas

Garantías de los representantes de los trabajadores – Además de las garantías que previenen los apartados anteriores y el resto de las que figuran en el Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 50 trabajadores: 20 horas

De 51 a 100 trabajadores: 25 horas

Más de 100 trabajadores: 30 horas

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicarlo.

El crédito de horas mensuales retribuidas podrá acumularse en uno o diversos delegados, comunicándoselo previamente a la empresa.

Asimismo se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes.

A los delegados sindicales que participen en la Comisión Paritaria o en futuras comisiones negociadoras del Convenio les serán concedidos permisos retribuidos con el fin de facilitarles su labor negociadora durante el transcurso de las mismas.

Asambleas: Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales, el 2096 del total de la plantilla o aquellos sindicatos más representativos del sector, podrán convocar reuniones, con un mínimo de 24 horas de antelación, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo y con un máximo anual de 30 horas, no pudiéndose acumular de mes en mes y con un tope de 10 horas mensuales. La comunicación expresará el orden del día, así como los asistentes al acto que no tengan la condición de trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO DÉCIMO

Artículo 49º: Régimen disciplinario.

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

a) Faltas leves:

1- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, as(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 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 anual, contemplada en el artículo 24 del presente Convenio, cuando haya un riesgo especifico hacia terceras personas.

5- El mal uso injustificado y falta de conservación del equipo de trabajo y protección personal.

b) Faltas graves:

1- La taita 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 diez días al mes, o durante más de treinta días en el trimestre.

5- Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad.

6- La obtención de beneficios económicos o en especies de los usuarios del Centro.

7- Apropiarse de objetos, documentos, material, etc de los usuarios, del Centro o del personal.

8- La negligencia en la administración de la medicación.

9- La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la Residencia.

10- LOS actos o conductas verbales O físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalia contra las personas que las hayan denunciado.

11- La reincidencia en la comisión de una falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

1- Amonestación por escrito.

2- Suspensión de empleo y sueldo, hasta tres días.

3- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

1- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

2- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

c) Por faltas muy graves:

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

2- Despido.

Artículo 50º: Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al Interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

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

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

Artículo 51: 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 sancionarán la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Artículo 52º: 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

que las Empresas y Centros que, en virtud de contratación pública o de cualquier tipo de transmisión, sustituyan a otras que viniesen prestando servicios en el sector, se subrogarán en la totalidad de derechos y obligaciones en los términos previstos en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Disposición transitoria primera

Las tablas salariales del año 2006 se han calculado sobre la base de un I.P.C. previsto por el Gobierno para este año de un 2%, más un 1%. En el supuesto de que el índice de Precios al Consumo (IPC) previsto para este año fuera inferior al I.P.C. real, se le aplicaría este último con carácter retroactivo desde enero del 2006, sobre el salario base y plus de transporte.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan para el año 2007 un incremento económico, sobre el salario base y plus de transporte pactados del I.P.C. previsto por el Gobierno para ese año más un 1 %. En el supuesto de que el índice de Precios al Consumo (IPC) previsto de ese año fuera inferior al real, se le aplicaría este último con carácter retroactivo desde enero del 2007.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan para el año 2008 un incremento económico, sobre el salario base y plus de transporte pactados del I.P.C. previsto por el Gobierno para ese año más un 1%. En el supuesto de que el índice de Precios al Consumo (IPC) previsto de ese año fuera inferior al real, se le aplicaría este último con carácter retroactivo desde enero del 2008.

Disposición transitoria segunda

La Comisión Paritaria del presente Convenio será la encargada de mediar y resolver ante las denuncias interpuestas por los Delegados de Personal contra las empresas que, a juicio de éstos, incumplan las disposiciones sobre `ratios' de personal que establecen las normas de la Consejería de Bienestar Social de la Comunidad, por las que se regulan las autorizaciones y acreditaciones de establecimientos de Tercera Edad.

Si de los acuerdos adoptados, se consideraran lesivas las condiciones laborales, se procederla a dar conocimiento de ello a los organismos pertinentes:

1.-Por defensa y protección de los usuarios, prevista en la Ley 3/1994, de 1 de noviembre, de las Cortes de Castilla-La Mancha.

2.-Por contribuir, con este Convenio Colectivo Regional, a erradicar la competencia desleal intercentros y potenciar la acción social de la mayoría.

Disposición transitoria tercera

Hasta que las disposiciones legales lo prescriban, y en defensa de los intereses de empresarios y

trabajadores afectos a este Convenio, las Residencias de la Tercera Edad, Viviendas de Mayores y Centros de Día se proveerán de acuerdos con las entidades correspondientes que cubran la Responsabilidad Civil de sus profesionales, a fin de evitar perjuicios sobrevalorados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Disposición adicional primera: A la entrada en vigor del presente Convenio se constituirá una comisión de trabajo, de carácter paritario, compuesta por ocho miembros, cuatro por las Organizaciones Empresariales y cuatro por las Organizaciones Sindicales, que tendrá como objeto el estudio de la transposición y adaptación del presente Convenio Colectivo a la publicación de la futura Ley de Autonomía Personal y Desarrollo de la Atención a las Personas en Situación de Dependencia. En el caso de que la entrada en vigor de la mencionada Ley contemple o habilite incrementos retributivos o derechos que superen los previstos en el presente Convenio, las partes legitimadas se comprometen a negociar la revisión de los artículos afectados, a fin de acomodar tales preceptos a la referida Ley.

Dicha Comisión deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la publicación del presente Convenio.

ANEXO I.- Tabla salarial 2006.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2006

Grupo	Categoría Profesional	Salario Base	Antigüedad	Transporte
"A"	Administrador-Gerente-Director	1.400,24	21,00	33,87
	Médico	1.195,62	21,00	33,87
	Psicólogo	1.195,62	21,00	33,87
	Titulado Superior	1.195,62	21,00	33,87
"B"	Supervisor/a	1.003,12	21,00	33,87
	ATS-DUE	962,03	21,00	33,87
	Fisioterapeuta	962,03	21,00	33,87
	Trabajador Social	962,03	21,00	33,87
	Terapeuta Ocupacional	962,03	21,00	33,87
	Titulados Medios	962,03	21,00	33,87
	Téc. Anim. Sociocultural (TASOC)	872,07	21,00	33,87
"C"	Gobernante/a	785,22	21,00	33,87
	Coordinador/a Vivienda Mayores	785,22	21,00	33,87
	Oficial de Mantenimiento	785,22	21,00	33,87
	Oficial Administrativo	785,22	21,00	33,87
	Cocinero Titulado	785,22	21,00	33,87
	Animador Sociocultural	772,09	21,00	33,87
	Gerocultor/a -Auxiliar Enfermería	772,09	21,00	33,87
	Conductor	752,36	21,00	33,87
	Jardinero	752,36	21,00	33,87
"D"	Auxiliar Mantenimiento	727,40	21,00	33,87
	Auxiliar Vivienda de Mayores	727,40	21,00	33,87
	Auxiliar Administrativo	727,40	21,00	33,87
	Ayudante de Cocina	684,65	21,00	33,87
	Portero - Recepcionista	684,65	21,00	33,87
	Limpiador/a	684,65	21,00	33,87
	Lavandero/a - Planchador/a	684,65	21,00	33,87
	Peluquero/a	684,65	21,00	33,87
	Ayudante de Oficios Varios	684,65	21,00	33,87

ANEXO II.- Asimilaciones.

Se entiende que todas las Categorías Profesionales que prestan sus servicios en los Centros afectados por el presente Convenio están contempladas en la Tabla Salarial; si se produjese la situación de que alguna Categoría de anterior o futura contratación no estuviese reflejada en esa Tabla y no se Identificase su correlación, se elevará consulta a la Comisión Paritaria para que ésta aclare tal circunstancia.

ANEXO III.- Funciones.

Se describen a continuación las funciones y contenido más significativo de cada una de las categorías profesionales reseñadas en este Convenio.

– Área Asistencial

Médico (incluye médicos especialistas, como Geriatras, Rehabilitadores y otros).

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

b. 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.

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

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

e. 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.

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

profesionales, de acuerdo con la situación física de los usuarios, los objetivos a conseguir y las características del centro.

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

h. Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

i. Supervisar el trabajo del personal.

j. Hacer cumplir las normativas o Instrucciones necesarias para la correcta asistencia médica y preventiva de los residentes.

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

Psicólogo.

a. Evaluación del residente a su llegada al centro con el fin de facilitar su adaptación al mismo.

b. Seguimiento del residente a lo largo de su estancia en el Centro.

c. Planificación y programación de intervenciones.

d. Tratamiento de conductas disruptivas, déficit conductuales, depresión y otros trastornos mentales.

e. Prevención y promoción de la salud (en coordinación con médico y ATS)

f. Atención al personal de atención directa en prevención del estrés y la ansiedad.

g. Formación del personal en habilidades y recursos para ejercer su rol profesional.

h. 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 médico, director, el trabajador social y otros profesionales de acuerdo con la situación física de los usuarios, los objetivos a conseguir y las características del centro.

i. Atención al familiar del residente.

Otros Titulados Superiores.

Todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo a su titulación y profesionalización.

A.T.S./D.U.E.

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

b. Preparar y administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, especialmente los tratamientos.

c. Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

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

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

f. 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 in strumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).

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

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

i. Colaborar con los fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sea compatible con su titulación de ATSIDUE cuando sus funciones especificas lo permitan.

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

k. 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.

l. Si se le requiere por la Dirección, acompañar al residente cuando deba ser trasladado a centros sanitarios.

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

Trabajador Social

a. 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.

b. 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.

c. Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todos los residentes. d. Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del centro y de su entorno.

e. Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

f. Participar en la comisión técnica.

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

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

i. Participar en la asignación y cambio de las habitaciones y mesas de comedor con el Departamento

de Enfermería y la Dirección.

j. Visitar a los residentes enfermos.

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

Fisioterapeuta.

a) Realizar los tratamientos y técnicas rehabilitadoras que se prescriban.

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

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

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

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

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

g) 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.

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

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

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

Terapeuta ocupacional.

a) Participar en el plan general de actividades del centro.

b) Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámica y rehabilitación personal y social a los residentes.

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

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

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

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

Titulados Medios

Todas aquellas actividades que se deriven de su titulación y profesionalización.

Técnico en Animación Sociocultural (TASOC).

Técnicos en actividades socioculturales que han de realizar su actividad en el ámbito educativo, interviniendo en actividades culturales, sociales, educativas y recreativas:

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

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

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

d) Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implantar estrategias de intervención cultural.

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

f) Realización de programas y proyectos específicos.

g) Fomentar el desarrollo integral de los residentes mediante la acción lúdico-educativa.

h) Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales o grupales, que impliquen a los residentes en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo grupal.

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

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

k) Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con los responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural.

l) Coordinación del voluntariado y alumnos en prácticas de animación sociocultural.

m) Docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.

n) Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.

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

p) Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

q) En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente y que tengan relación con lo

anterior.

Gerocultorla – Auxiliar de Enfermería.

Es el trabajador 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 él solo, debido a su incapacidad, y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entumo.

Entre otros se indican:

a) Higiene personal del residente o usuarios.

b) Según el plan funcional de las residencias, habrá de efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios del residente, hacer las camas, recoger la ropa y llevarla a lavandería y colaborar en el mantenimiento de las habitaciones.

c) Dar de comer a aquellos residentes 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 que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.

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

f) Limpia y prepara el mobiliario, materiales y aparatos del botiquín.

g) Acompaña a los residentes a los ambulatorios y clínicas.

h) Acompaña al residente en las salidas, paseos, gestiones, excursiones, juegos y tiempo libre en general. Colabora con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a propiciar la autonomía personal del residente y su inversión en la vida social.

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

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

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

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

– Área Administrativa

Oficial Administrativo.

a) Es el trabajador que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otro personal 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.

b) Se consideran Incluidos en esta categoría los cajeros de cobros y pagos sin firma, que perciban plus de quebranto de moneda.

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

Auxiliar Administrativo.

a) 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.

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

– Área Mantenimiento

Oficial de Mantenimiento.

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

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

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

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

e) Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libros 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.

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

g) 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.

h) 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 de la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos jefes de sección.

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

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

Conductor.

Conducirán los vehículos automóviles y ejecutarán como mecánicas conductores toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller.

Jardinero.

Arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines y huertos de la institución, limpieza de la urbanización y vigilancia de exteriores durante el día.

Auxiliar de Mantenimiento.

a) Es el trabajador 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.

b) Limpia las salas de máquinas, instalaciones, cuadros electrónicos, transformadores, taller, etc.

c) 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 en el centro.

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

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

f) Realiza las comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos c Instrucciones técnicas de estos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos.

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

– Area de Alimentación y Nutrición

Cocinero/a.

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.

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

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

d) 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.

e) Recontar las existencias con los administrares, 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 uniformidad. Í) Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de lindeza y funcionamiento de la maquinaria y utensilios propios del departamento, tales como: bandejas, hornos, freidora, extractores, cortadoras, ollas, etc.

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

Pinche de Cocina.

a) Bajo las órdenes del cocinero/a realizará la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del homo y hogares, así como montar y desmontar carros de comidas y limpieza de los mismos.

b) La limpieza de los útiles de cocina y comedor, realizar las tareas propias de comedor-oficce, montar y desmontar las mesas de los comedores, limpieza de las mismas, limpieza de vajilla de planta y todas las funciones relacionadas con dichas tareas, poniendo un cuidado especial en el uso

de los materiales encomendados.

– Area de Servicios Generales

Supervisor/a.

Asumirá las funciones de supervisar o coordinar un Centro o una determinada área o servicio, dependiendo de las necesidades del mismo:

a) Coordinación del trabajo y actividades de forma individual o en grupo, mediante reuniones periódicas con el personal adscrito al servicio para estructurar la dinámica de la actividad, así como los correspondientes criterios y objetivos metodológicos.

b) Seleccionar los recursos humanos en base a la política establecida en la empresa.

c) Supervisar e informar a enfermería sobre la medicación pautada del usuario.

d) Gestionar documentación necesaria del centro.

e) Valoración inicial al ingreso del residente.

f) Realización del cuadrante de distribución y suplencias del personal a su cargo.

g) Distribuir las actividades y tumos de las personas que tiene asignadas y vigilar el buen uso de los materiales a su cargo.

h) Planificar y organizar el trabajo del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización el trabajo.

i) Ejecutar las actividades administrativas e Informáticas que le sean propias.

j) Participar con el equipo multidisciplinar de la empresa en la elaboración de las orientaciones o la atención que necesiten los usuarios.

Gobemante/a.

a) Organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u oficce, lavandería, lencería y limpieza.

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

c) 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.

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

e) 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.

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

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

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

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

Portero/Recepcionista.

a) 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.

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

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

d) 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.

e) Ayuda a aquellos residentes que lo necesiten en el traslado de equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso. Igualmente, el control de entradas y salidas del personal. 9 Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de residentes y visitantes a las diferentes de pendencias de la Institución.

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

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

Limpiador/a.

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

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

c) Comunicará a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etc.).

Lavandero/a – Planchador/a.

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

b) Habrá de realizar las funciones propias de lavado y planchado, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro y dar la mejor utilización a los materiales de que disponga.

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

Peluquero/a.

a) Cambios de color en el cabello.

b) Corte del cabello, afeitado y rasurado de barba y bigote y técnicas complementarias.

c) Cambio temporal o permanente de la forma del cabello, peinarlo y recogerlo.

d) Realizar tratamientos específicos de manos y pies.

En algunos casos podrá estar asistido por un Ayudante, que realizará las siguientes funciones:

a. Operaciones elementales relacionadas con su profesión, entendiendo por tales aquellas que requieren poco adiestramiento y conocimientos específicos (lavado de cabeza, aplicación de cremas y mascarillas, etc…)

b. Tareas de recepción, ordenación y distribución de productos y materiales del servicio de peluquería.

c. Tareas de limpieza de las instalaciones de peluquería.

d. Tares de higiene, desinfección y esterilización de útiles y herramientas.

Ayundante de Oficios.

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

– Area de Viviendas de Mayores.

Coordinadora de vivienda de mayores,

a) Además de las tareas propias de las Auxiliares de viviendas de Mayores realizará las funciones que se enumeran a continuación.

b) Organiza, distribuye y coordina el comedor u office, lavandería, lencería y limpieza.

c) Supervisa la actividad del personal a su cargo, distribuye las actividades y tumos de las personas que tiene asignadas y vigila también el buen uso y economía de los materiales, utillaje, herramientas

y maquinaria a su cargo, procede al recuento e inventario de éstos.

d) Se responsabiliza de la buena marcha del servicio del comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.

e) Confección de menús y supervisión de las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.

f) Vigila el cumplimiento de la labor profesional a su cargo.

g) Colabora en las actividades propias del personal a sus órdenes.

Auxiliar de vivienda de mayores.

a) Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la coordinadora.

b) Realiza las tareas propias de la limpieza de las habitaciones y zonas comunes.

c) Hace las camas, recoge la ropa y la lleva a la lavandería y colabora en el mantenimiento de las habitaciones.

d) Sirve las comidas a los residentes.

e) Realiza las funciones propias para el lavado de la ropa.

f) Realiza las funciones propias de la categoría de Cocinera, como la elaboración y condimentación de la cena.

g) Se encarga de la limpieza de la cocina, su maquinaria y utensilios.

h) Plancha la ropa.

ANEXO IV.- Modelo de recibo de finiquito.

ANEXO IV

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

El presente documento tiene validez de 30 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la Federación Regional de Residencias.

FERTECAM
Federación Regional de Residencias
de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha

Lugar y fecha de expedición:
.....
Número de registro: .....

D/Dña. .....,con D.N.I. nº ....., y domicilio en ....., de ....., provincia de ....., que ha trabajado en la Residencia ...., de ....., provincia de ....., de la empresa ....., desde ....., hasta el ....., con la categoría profesional de ....., declara que ha recibido de la misma la suma de ....., (.....) euros, en concepto de LIQUIDACIÓN TOTAL por su baja en dicha empresa:

Queda así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes, que se extingue al manifestar expresamente con su firma que nada más tiene que reclamar.

....., a ..... de ..... 2.0....

Fdo. .....

Sello y firma de la Federación
Regional de Residencias
de la empresa

Sello y firma

Notas: a) Este documento no tendrá validez sin el sello y firma de la Federación Regional de Residencias o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

b) El trabajador podrá hacer uso de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o un representante sindical.

c) Se emitirá por triplicado, con copias para la Federación Regional de Residencias, la empresa y el trabajador.

ANEXO V.- Baremo de promoción interna.

PUNTUACIÓN POR AÑOS:

– Por cada año trabajado en la empresa: 3 puntos

TÍTULOS Y DIPLOMAS RELACIONADOS CON EL PUESTO QUE SE SOLICITA:

– Cursos de 20 a 40 horas lectivas: 1 punto

– Cada curso de más de 40 horas lectivas: 3 puntos

– Módulos superiores relacionados con su actividad: 5 puntos

– Formación Profesional de Primer Grado: 6 puntos

– F. P. 1 y un año de antigüedad: 8 puntos

REVISIÓN SALARIAL (DOCM Núm. 214, 17 de octubre de 2006)

Resolución de 29-09-2006, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del acta y la tabla de regulación salarial del ejercicio 2005 del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha.

Visto el texto del Acta y la Tabla de regulación salarial del ejercicio 2005, correspondiente a la revisión efectuada del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad, número de Código de Convenio 7700065, revisión suscrita por la Comisión Paritaria de dicho Convenio el día 25 de julio de 2006 y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el articulo 2 del Real Decreto 1040/1081, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; y el apartado B c).1 del Anexo del Real Decreto 38411995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración, Acuerda;

1º Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 29 de septiembre de 2006

El Director General de Trabajo e Inmigración

REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

ACTA DE REGULACIÓN SALARIAL DEL EJERCICIO 2005

Reunidas en la sede social de la Federación de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha (Fertecam), en Toledo, siendo las trece horas del día veinticinco de julio de dos mil seis, las organizaciones patronales y sindicales con arreglo a su representación en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha, adoptaron los siguientes acuerdos:

1º En virtud de la Disposición Transitoria Tercera del Cuarto Convenio Colectivo del Sector, proceder en concepto de regulación salarial para el ejercicio 2005, sobre el Salario Base y Plus de Transporte publicado en el D.O.C.M. (03103105) como previsión, a la aplicación de una subida del 1,796. con carácter retroactivo desde enero del mismo año.

2º Dar traslado a la Dirección General de Trabajo e Inmigración, para su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha (DOCM) del presente Acta, junto con las Tablas Salariales adjuntas.

Y para que así conste donde proceda, en prueba de su conformidad y compromiso, se firma y fecha por los representantes de las organizaciones patronales y sindicales, en el lugar y día reflejado en el encabezamiento.

Miguel A. Vargas Femández

Presidente de Artecam

Francisco Bermejo Fernández

Secretario de Sanidad de CCOO

Lourdes Carreira Mónico

Presidenta de Acescam

Vicente Pozuelo Royuela

Secretario de Política Sindical de FSPUGT

Tabla de Regularización Salarial 2005

Grupo	Categoría Profesional	Salario Base	Antigüedad	Transporte
"A"	Administrador	1.352,46	21,00	39,88
	Gerente	1.352,46	21,00	39,88
	Director	1.352,46	21,00	39,88
	Médico	1.153,80	21,00	39,88
	Titulado Superior	1.153,80	21,00	39,88
"B"	Supervisora Socioasistencial	966,90	21,00	39,88
	ATS / DUE	927,01	21,00	39,88
	Asistente Social	927,01	21,00	39,88
	Terapeuta Ocupacional	927,01	21,00	39,88
	Titulados Medios	927,01	21,00	39,88
	TASOC	839,67	21,00	39,88
"C"	Gobernanta	755,35	21,00	39,88
	Oficial de Mantenimiento	755,35	21,00	39,88
	Oficial Administrativo	755,35	21,00	39,88
	Cocinero Titulado	755,35	21,00	39,88
	Animador Sociocultural	742,60	21,00	39,88
	Gerocultora / Aux. Enfermería	742,60	21,00	39,88
	Conductor	723,45	21,00	39,88
	Jardinero	723,45	21,00	39,88
"D"	Auxiliar de Mantenimiento	699,21	21,00	39,88
	Auxiliar Administrativo	699,21	21,00	39,88
	Ayudante de Oficina	657,71	21,00	39,88
	Portero / Recepcionista	657,71	21,00	39,88
	Limpiadora	657,71	21,00	39,88
	Ayudante de Oficios	657,71	21,00	39,88

CORRECCIÓN DE ERRORES (DOCM Núm. 214, 17 de octubre de 2006)

Corrección de errores de 29-092006, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, a la Resolución de 31-07-2006 por 1a que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del V

Convenio Colectivo de las Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha.

Advertido error material en la Resolución de 31-07-2006 de la Dirección Generas de Trabajo e inmigración por la que se acuerda la inscripción y se dispone fa publicación del V Convenio Colectivo de las Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha publicado en el DOCM nº 163 de 10-08-2006, se procede a su rectificación, conforme se indica a continuación.

En el punto b) del artículo 41

Donde dice:

«b) Tres días naturales: Por nacimiento o adopción legal de hijo/a. por enfermedad grave o que precise hospitalización (en el supuesto de ingreso superior a tres días, se podrá flexibilizar el disfrute de este permiso dentro del periodo del Ingreso). En el supuesto de que la persona trabajadora necesitase hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cuatro días naturales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora.'

Debe decir:

b) Tres días naturales: Por nacimiento o adopción legal de hijo/a; por enfermedad grave o que precise hospitalización (en el supuesto de ingreso superior a tres días, se podrá flexibilizar el disfrute de este permiso dentro del periodo del ingreso) del conviviente o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que la persona trabajadora necesitase hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cuatro días naturales. Podrán ampliarse estos días destentando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora.»

Toledo, 29 de septiembre de 2006

El Director General de Trabajo e Inmigración

REINALDO DE LA FUENTE

REVISIÓN SALARIAL (DOCM Núm. 33, 14 de febrero de 2007)

Resolución de 30-01-2007, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del Acta y Tabla Salarial de Regularización del ejercicio 2006 y del Acta de Previsión Salarial y Tabla Salarial para el año 2007 del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha.

Visto el texto de las Actas y Tablas Salariales para los años 2006 y 2007. correspondiente a la revisión efectuada mediante acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de

Residencias Privadas de la Tercera Edad, número de Código de Convenio 7700065. suscrito el día **22** de enero de 2007, y presentado ante esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el día 26 del mismo mes. y de conformidad con lo establecido en el articulo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995. de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2 del Real Decreto 1040/1081. de **22** de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; y el apartado B c).1 del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración, Acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo. 30 de enero de 2007

El Director General de Trabajo e Inmigración

REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

ACTA DE REGULACIÓN SALARIAL DEL EJERCIDO 2006

Reunidas en la sede social de la Federación de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha (Forte-cam), en Toledo, siendo las doce treinta horas del día veintidós de enero de dos mil siete, las organizaciones patronales y sindicales, con arreglo a su representación en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha, adoptaron los siguientes acuerdos:

1° En virtud de la Disposición Transitoria Primera del Quinto Convenio Colectivo del Sector, proceder en concepto de regulación salarial para el ejercicio 2006, sobre el Salario Base y Plus de Transporte publicado en el DOCM (16/10/06) como previsión, a la aplicación de una subida del 0.7 %, con carácter retroactivo desde enero del mismo año.

2° Dar traslado a ta Dirección General de Trabajo e Inmigración para su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha (OOCM) del presente Acta, junto con las Tablas Salariales adjuntas.

Y para que así conste donde proceda. en prueba de su conformidad y compromiso, se firman y fecha por los representantes de las organizaciones patronales y sindicales, en el lugar y día reflejados en el encabezamiento.

Juan Carlos Vereda Palomino
POR ARTECAM

Mercedes Soánez Contreras
POR CCOO

Mª Ángeles Sánchez Trillo
Secretaria
ACESCAM

Josefa Martínez Martínez
Presidenta de la Comisión Paritaria
FSP-UGT

TABLA DE REGULARIZACIÓN SALARIAL 2006

Grupo	Categoría Profesional	Salario Base	Antigüedad	Transporte
"A"	Administrador-Gerente-Director	1.410,04	21,00	34,11
	Médico	1.203,99	21,00	34,11
	Psicólogo	1.203,99	21,00	34,11
	Titulado Superior	1.203,99	21,00	34,11
			21,00	34,11
"B"	Supervisor/a	1.010,14	21,00	34,11
	ATS / DUE	968,76	21,00	34,11
	Fisioterapeuta	968,76		
	Trabajadora Social	968,76	21,00	34,11
	Terapeuta Ocupacional	968,76	21,00	34,11
	Titulados Medios	968,76	21,00	34,11
	Téc. Anim. Sociocultural (TASOC)	878,17	21,00	34,11
			21,00	34,11
"C"	Gobernante/a	790, 72	21,00	34,11
	Coordinador/a Vivienda Mayores	790, 72	21,00	34,11
	Oficial de Mantenimiento	790, 72	21,00	34,11
	Oficial Administrativo	790, 72	21,00	34,11
	Cocinero Titulado	790, 72	21,00	34,11
	Animador Sociocultural	777,49	21,00	34,11
	Gerocultora/Aux. Enfermería	777,49	21,00	34,11
	Conductor	757,63	21,00	34,11
	Jardinero	757,63	21,00	34,11
			21,00	34,11
"D"	Auxiliar Mantenimiento	732, 49	21,00	34,11
	Auxiliar Vivienda Mayores	732, 49	21,00	34,11
	Auxiliar Administrativo	732, 49	21,00	34,11
	Ayudante de Oficina	689,44	21,00	34,11
	Portero/Recepcionista	689,44	21,00	34,11
	Limpiador/a	689,44	21,00	34,11
	Lavandero/a-Planchador/a	689,44	21,00	34,11
	Peluquero/a	689,44	21,00	34,11
	Ayudante de Oficios	689,44	21,00	34,11

ACTA DE PREVISIÓN SALARIAL DEL EJERCICIO 2007

Reunidas en la sede social de la Federación de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha (Ferte-cam), en Toledo, siendo las trece horas del día veintidós de enero de dos mil siete, las organizaciones patronales y sindicales, con arreglo a su representación en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilta-La Mancha, adoptaron los siguientes acuerdos:

1º En virtud de la Disposición Transitoria Primera del Quinto Convenio Colectivo del Sector, proceder a aplicar un incremento económico para el año 2007, sobre el Salario Base y Plus de Transporte pactados del I.P.C. previsto por el Gobierno para el ejercido 2007 (2%). más un 1%.

2º Dar traslado a la Dirección General de Trabajo e Inmigración para su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha (DOCM) del presente Acta, junto con las Tablas Salariales adjuntas.

Y para que así conste donde proceda. en prueba de su conformidad y compromiso. **se** firman y fecha por los representantes de las organizaciones patronales y sindicales, en el lugar y día reflejados en el encabezamiento.

Juan Carlos Vereda Palomino
POR ARTECAM
Mª Ángeles Sánchez Trillo
Secretaria
ACESCAM

Mercedes Soánez Contreras
POR CCOO
Josefa Martínez Martínez
Presidenta de la Comisión Paritaria
FSP-UGT

TABLA SALARIAL 2007

Grupo	Categoría Profesional	Salario Base	Antigüedad	Transporte
"A"	Administrador-Gerente-Director	1.452, 34	21,00	35,13
	Médico	1.240,11	21,00	35,13
	Psicólogo	1.240,11	21,00	35,13
	Titulado Superior	1.240,11	21,00	35,13
			21,00	35,13
"B"	Supervisor/a	1.040,44	21,00	35,13
	ATS / DUE	997,82	21,00	35,13
	Fisioterapeuta	997,82	21,00	35,13
	Trabajadora Social	997,82	21,00	35,13
	Terapeuta Ocupacional	997,82	21,00	35,13
	Titulados Medios	997,82	21,00	35,13
	Téc. Anim. Sociocultural (TASOC)	904,51	21,00	35,13
			21,00	35,13
"C"	Gobernante/a	814,44	21,00	35,13
	Coordinador/a Vivienda Mayores	814,44	21,00	35,13
	Oficial de Mantenimiento	814,44	21,00	35,13
	Oficial Administrativo	814,44	21,00	35,13
	Cocinero Titulado	814,44	21,00	35,13
	Animador Sociocultural	800,81	21,00	35,13
	Gerocultora/Aux. Enfermería	800,81	21,00	35,13
	Conductor	780,36	21,00	35,13
	Jardinero	780,36	21,00	35,13
			21,00	35,13
"D"	Auxiliar Mantenimiento	754, 46	21,00	35,13
	Auxiliar Vivienda Mayores	754, 46	21,00	35,13
	Auxiliar Administrativo	754, 46	21,00	35,13
	Ayudante de Oficina	710,12	21,00	35,13
	Portero/Recepcionista	710,12	21,00	35,13
	Limpiador/a	710,12	21,00	35,13
	Lavandero/a-Planchador/a	710,12	21,00	35,13
	Peluquero/a	710,12	21,00	35,13
	Ayudante de Oficios	710,12	21,00	35,13

REVISIÓN SALARIAL (DOCM Num. 38, 19 de febrero de 2008)

Resolución de 31-01-2008, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación de las actas y tablas salariales de regularización de los ejercicios 2007 y 2008 del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha.

Visto el texto de las Actas y Tablas salariales para los anos 2007 y 2008, correspondiente a la revisión efectuada mediante acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad, número de Código de Convenio 7700065, suscrito el día 21 de enero de 2008, y presentado ante esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el día 29 del mismo mes, y de conformidad con lo establecido en el articulo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2 del Real Decreto 1040/1081, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; y el apartado B c).1 del anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración, Acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla- La Mancha.

Toledo, 31 de enero de 2008

El Director General de Trabajo e Inmigración.

REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE.

ACTA DE REGULACIÓN SALARIAL DEL EJERCICIO 2007.

Reunidos en la sede social de la Federación de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha (Fertecam), en Toledo, siendo las diez treinta horas del día veintiuno de enero de dos mil ocho, las organizaciones patronales y sindicales, con arreglo a su representación en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha, adoptaron los siguientes acuerdos:

1º En virtud de la Disposición Transitoria Primera del Quinto Convenio Colectivo del Sector. proceder en concepto de regulación salarial para el ejercicio 2007, sobre el Salario Base y Plus de Transporte publicado en el DOCM (16/10/06) como previsión, a la aplicación de una subida del 2,2 %, con carácter retroactivo desde enero del mismo año.

2º Dar traslado a la Dirección General de Trabajo e Inmigración para su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha (DOCM) del presente Acta. junto con las Tablas Salariales adjuntas.

Y para que así conste donde proceda, en prueba de su conformidad y compromiso, se firman y fecha por los representantes de las organizaciones patronales y sindicales, en el lugar y dia reflejados en el encabezamiento.

Vº Bº La Presidencia, Mercedes Soánez Contreras. Por CCOO La Secretaria, Juan Carlos Vereda. Por Artecam

Tabla de regularización salarial 2007

Grupo	Categoría Profesional	Salario base	Antigüedad	Transporte
"A"	Administrador- Gerente- Director	1.483,36	21,00	35,88
	Médico	1.266,60	21,00	35,88
	Psicólogo	1.266,60	21,00	35,88
	Titulado Superior	1.266,60	21,00	35,88
"B"	Supervisor/a	1.062,67	21,00	35,88
	ATS / DUE	1.019,14	21,00	35,88
	Fisioterapeuta	1.019,14		35,88
	Trabajadora Social	1.019,14	21,00	35,88
	Terapeuta Ocupacional	1.019,14	21,00	35,88
	Titulados Medios	1.019,14	21,00	35,88
	Téc. Anim. Sociocultural (TASOC)	923,83	21,00	35,88
"C"	Gobernante/a	831,84	21,00	35,88
	Coordinador/a Vivienda Mayores	831,84	21,00	35,88
	Oficial de Mantenimiento	831,84	21,00	35,88
	Oficial Administrativo	831,84	21,00	35,88
	Cocinero Titulado	831,84	21,00	35,88
	Animador Sociocultural	817,92	21,00	35,88
	Gerocultora/Aux. Enfermería	817,92	21,00	35,88
	Conductor	797,03	21,00	35,88
	Jardinero	797,03	21,00	35,88
"D"	Auxiliar Mantenimiento	770, 58	21,00	35,88
	Auxiliar Vivienda Mayores	770, 58	21,00	35,88
	Auxiliar Administrativo	770, 58	21,00	35,88
	Ayudante de Oficina	725,29	21,00	35,88
	Portero/Recepcionista	725,29	21,00	35,88
	Limpiador/a	725,29	21,00	35,88
	Lavandero/a-Planchador/a	725,29	21,00	35,88
	Peluquero/a	725,29	21,00	35,88
	Ayudante de Oficios	725,29	21,00	35,88

ACTA DE PREVISIÓN SALARIAL DEL EJERCICIO 2008.

Reunidos en la sede social de la Federación de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha (Fertecam), en Toledo. siendo las diez treinta horas del día veintiuno de enero de dos mil ocho, las organizaciones patronales y sindicales, con arreglo a su representación en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha, adoptaron los siguientes acuerdos:

1º En virtud de la Disposición Transitoria Primera del Quinto Convenio Colectivo del Sector. proceder en concepto de regulación salarial para el ejercicio 2008, sobre el Salario Base y Plus de Transporte pactados del I.P.C. previsto por el Gobierno para el ejercicio 2008 (2%), más un 1%.

2º Dar traslado a la Dirección General de Trabajo e Inmigración para su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha

(DOCM) del presente Acta, junto con las Tablas Salariales adjuntas.

Y para que así conste donde proceda, en prueba de su conformidad y compromiso, se firman y fecha por los representantes de las organizaciones patronales y sindicales, en el lugar y día reflejados en el encabezamiento.

Vº Bº La Presidencia, La Secretaria, Mercedes Soánez Contreras. Por CCOO Juan Carlos Vereda. Por Artecam

Tabla Salarial 2007

Grupo	Categoría Profesional	Salario base	Antigüedad	Transporte
"A"	Administrador- Gerente- Director	1.527, 86	21,00	36,96
	Médico	1.304,60	21,00	36,96
	Psicólogo	1.304,60	21,00	36,96
	Titulado Superior	1.304,60	21,00	36,96
"B"	Supervisor/a	1.094,55	21,00	36,96
	ATS / DUE	1.049,71	21,00	36,96
	Fisioterapeuta	1.049,71	21,00	36,96
	Trabajadora Social	1.049,71	21,00	36,96
	Terapeuta Ocupacional	1.049,71	21,00	36,96
	Titulados Medios	1.049,71	21,00	36,96
	Téc. Anim. Sociocultural (TASOC)	951,55	21,00	36,96
"C"	Gobernante/a	856,79	21,00	36,96
	Coordinador/a Vivienda Mayores	856,79	21,00	36,96
	Oficial de Mantenimiento	856,79	21,00	36,96
	Oficial Administrativo	856,79	21,00	36,96
	Cocinero Titulado	856,79	21,00	36,96
	Animador Sociocultural	842,46	21,00	36,96
	Gerocultora/Aux. Enfermería	842,46	21,00	36,96
	Conductor	820,94	21,00	36,96
	Jardinero	820,94	21,00	36,96
"D"	Auxiliar Mantenimiento	793, 70	21,00	36,96
	Auxiliar Vivienda Mayores	793, 70	21,00	36,96
	Auxiliar Administrativo	793, 70	21,00	36,96
	Ayudante de Oficina	747,05	21,00	36,96
	Portero/Recepcionista	747,05	21,00	36,96
	Limpiador/a	747,05	21,00	36,96
	Lavandero/a-Planchador/a	747,05	21,00	36,96
	Peluquero/a	747,05	21,00	36,96
	Ayudante de Oficios	747,05	21,00	36,96

REVISIÓN SALARIAL (DOCM Núm. 28, 11 de febrero de 2009)

Consejería de Trabajo y Empleo Resolución de 3010112009, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del acta y las tablas salariales para los años 2008 y 2009 del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la tercera

edad de Castilla-La Mancha.

Visto el texto del Acta y las Tablas Salariales para los años 2008 y 2009, correspondiente a la revisión efectuada mediante acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Residencias privadas de la Tercera Edad, numero de Código de Convenio 7700065, suscrito el día 21 de enero de 2009, y presentado ante esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el día 28 del mismo mes, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto legislativo 111995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2 del Real Decreto 104011081, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; y el apartado B c).l del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración, Acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 30 de enero de 2009

El Director General de Trabajo e Inmigración REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

ACTA DE COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD DE CASTILLA-LA MANCHA

Reunidos en la sede social de la Federación de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha (FERTECAM), en Toledo, siendo las diez treinta horas del día veintiuno de enero de dos mil nueve, las organizaciones patronales y sindicales, con arreglo a su representación en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha, adoptaron los siguientes acuerdos:

1- Se presenta consulta por Residencial Júcar, de Valverde del Júcar, sobre la obligación de conceder o no las licencias no retribuidas del art. 42 ante la dificultad de encontrar profesionales específicos en su área; y en segundo lugar si el trabajador en su periodo de licencias puede desarrollar las mismas funciones en el área pública. Esta Comisión le remite a la lectura íntegra del artículo 42, y a nuestro entender el trabajador tiene derecho a la licencia, siempre que se cumplan los requisitos marcados en el referido artículo.

2- Esta Comisión da por aprobada la Tabla Definitiva para el 2008, segun el detalle del Anexo 1; y en virtud del articulo 5 se establece la Tabla Salarial Provisional para el año 2009, en los conceptos económicos de salario y plus de transporte incrementándose automáticamente según el IPC previsto

que el primer mes de cada año es comunicado por el Gobierno, como se refleja en el Anexo II. Igualmente se establece la conveniencia de la publicación del presente Acta en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha para así facilitar la publicidad de las mismas.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las 13:OO horas del día reflejado en el encabezamiento.

La Presidencia; Olga Andrés Train; Por UGT

La Secretaría. Ma Angeles Sánchez Trillo; Por ACESCAM

Tabla Salarial Definitiva 2008

Grupo	Categoría Profesional	Salario Base	Antigüedad	Transporte
"A"	Administrador- Gerente- Director	1.527,86	21,00	36,96
	Médico	1.304,60	21,00	36,96
	Psicólogo	1.304,60	21,00	36,96
	Titulado Superior	1.304,60	21,00	36,96
"B"	Supervisora	1.094,55	21,00	36,96
	ATS / DUE	1.049,71	21,00	36,96
	Fisioterapeuta	1.049,71	21,00	36,96
	Trabajadora Social	1.049,71	21,00	36,96
	Terapeuta Ocupacional	1.049,71	21,00	36,96
	Titulados Medios	1.049,71	21,00	36,96
	Téc. Anim. Sociocultural (TASOC)	951,55	21,00	36,96
"C"	Gobernante/a	856,79	21,00	36,96
	Coordinador/a Vivienda Mayores	856,79	21,00	36,96
	Oficial de Mantenimiento	856,79	21,00	36,96
	Oficial Administrativo	856,79	21,00	36,96
	Cocinero Titulado	856,79	21,00	36,96
	Animador Sociocultural	842,46	21,00	36,96
	Gerocultora/Aux. Enfermería	842,46	21,00	36,96
	Conductor	820,94	21,00	36,96
	Jardinero	820,94	21,00	36,96
"D"	Auxiliar de Mantenimiento	793,70	21,00	36,96
	Auxiliar de Vivienda Mayores	793,70	21,00	36,96
	Auxiliar de Administrativo	793,70	21,00	36,96
	Ayudante de Cocina	747,05	21,00	36,96
	Portero/Recepcionista	747,05	21,00	36,96
	Limpiador/a	747,05	21,00	36,96
	Lavandero/a-Planchador/a	747,05	21,00	36,96
	Peluquero/a	747,05	21,00	36,96
	Ayudante de Oficios	747,05	21,00	36,96

Tabla Salarial 2009

Grupo	Categoría Profesional	Salario Base	Antigüedad	Transporte
"A"	Administrador- Gerente- Director	1.558,42	21,00	37,70
	Médico	1.330,69	21,00	37,70
	Psicólogo	1.330,69	21,00	37,70
	Titulado Superior	1.330,69	21,00	37,70
"B"	Supervisora	1.116,44	21,00	37,70
	ATS / DUE	1.070,70	21,00	37,70
	Fisioterapeuta	1.070,70	21,00	37,70
	Trabajadora Social	1.070,70	21,00	37,70
	Terapeuta Ocupacional	1.070,70	21,00	37,70
	Titulados Medios	1.070,70	21,00	37,70
	Téc. Anim. Sociocultural (TASOC)	970,58	21,00	37,70
"C"	Gobernante/a	873,92	21,00	37,70
	Coordinador/a Vivienda Mayores	873,92	21,00	37,70
	Oficial de Mantenimiento	873,92	21,00	37,70
	Oficial Administrativo	873,92	21,00	37,70
	Cocinero Titulado	873,92	21,00	37,70
	Animador Sociocultural	859,31	21,00	37,70
	Gerocultora/Aux. Enfermería	859,31	21,00	37,70
	Conductor	837,36	21,00	37,70
	Jardinero	837,36	21,00	37,70
"D"	Auxiliar de Mantenimiento	809,57	21,00	37,70
	Auxiliar de Vivienda Mayores	809,57	21,00	37,70
	Auxiliar de Administrativo	809,57	21,00	37,70
	Ayudante de Cocina	761,99	21,00	37,70
	Portero/Recepcionista	761,99	21,00	37,70
	Limpiador/a	761,99	21,00	37,70
	Lavandero/a-Planchador/a	761,99	21,00	37,70
	Peluquero/a	761,99	21,00	37,70
	Ayudante de Oficios	761,99	21,00	37,70

REVISIÓN SALARIAL (DOCM Núm. 51, 15 de marzo de 2010)

Resolución de 05/03/2010, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del acta y las tablas salariales para el año 2010 del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha.

Visto el texto del Acta y la Tabla Salarial para el año 2010, correspondiente a la revisión efectuada

mediante acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad, número de Código de Convenio 7700065, suscrito el día 24 de febrero de 2010, y presentado ante esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el día 4 de marzo de 2010, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2 del Real Decreto 1040/1081, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; y el apartado B c).1 del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración, Resuelve:

1º Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 5 de marzo de 2010

El Director General de Trabajo e Inmigración

REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

ACTA DE COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD DE CASTILLA-LA MANCHA

Reunidos en la sede social de la Federación de Residencias de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha (FERTECAM), en Toledo, siendo las doce horas del día veinticuatro de febrero de dos mil diez, las organizaciones patronales y sindicales, con arreglo a su representación en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha, adoptaron los siguientes acuerdos:

1- Esta Comisión da por aprobada la Tabla Provisional para el año 2010, según el detalle del Anexo I, en virtud del artículo 5, en los conceptos económicos de salario y plus de transporte incrementándose automáticamente según el IPC previsto que el primer mes de cada año es comunicado por el Gobierno. Igualmente se establece la conveniencia de la publicación del presente Acta en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha para así facilitar la publicidad de las mismas.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las 12:00 horas del día reflejado en el encabezamiento.

La Presidencia. Olga Andrés Train

Por UGT

La Secretaría, Mª Ángeles Sánchez Trillo

Por ACESCAM

Tabla Salarial 2010

Grupo	Categoría Profesional	Salario Base	Antigüedad	Transporte
"A"	Administrador- Gerente- Director	1.574,00	21,00	38,08
	Médico	1.343,99	21,00	38,08
	Psicólogo	1.343,99	21,00	38,08
	Titulado Superior	1.343,99	21,00	38,08
				38,08
"B"	Supervisora	1.127,60	21,00	38,08
	ATS / DUE	1.081,41	21,00	38,08
	Fisioterapeuta	1.081,41	21,00	38,08
	Trabajadora Social	1.081,41	21,00	38,08
	Terapeuta Ocupacional	1.081,41	21,00	38,08
	Titulados Medios	1.081,41	21,00	38,08
	Téc. Anim. Sociocultural (TASOC)	980,29	21,00	38,08
				38,08
"C"	Gobernante/a	882,66	21,00	38,08
	Coordinador/a Vivienda Mayores	882,66	21,00	38,08
	Oficial de Mantenimiento	882,66	21,00	38,08
	Oficial Administrativo	882,66	21,00	38,08
	Cocinero Titulado	882,66	21,00	38,08
	Animador Sociocultural	867,90	21,00	38,08
	Gerocultora/Aux. Enfermería	867,90	21,00	38,08
	Conductor	845,73	21,00	38,08
	Jardinero	845,73	21,00	38,08
				38,08
"D"	Auxiliar de Mantenimiento	817,67	21,00	38,08
	Auxiliar de Vivienda Mayores	817,67	21,00	38,08
	Auxiliar de Administrativo	817,67	21,00	38,08
	Ayudante de Cocina	769,61	21,00	38,08
	Portero/Recepcionista	769,61	21,00	38,08
	Limpiador/a	769,61	21,00	38,08
	Lavandero/a-Planchador/a	769,61	21,00	38,08
	Peluquero/a	769,61	21,00	38,08
	Ayudante de Oficios	769,61	21,00	38,08

REVISIÓN SALARIAL (DOCM Núm. 124 – 30 de junio de 2010)

Resolución de 08/06/2010, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación de las Tablas Salariales definitivas para el año 2009 del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad de Castilla-La Mancha.

Visto el texto del Acta y la Tabla Salarial definitiva para el año 2009, correspondiente a la revisión efectuada mediante acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Residencias Privadas de la Tercera Edad, número de Código de Convenio 7700065, suscrito el día 24 de mayo de 2010, y presentado ante esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el día 28 de mayo de 2010, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartado 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2 del Real Decreto 1040/1081, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; y el apartado B c).1 del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración, Resuelve:

1º Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 8 de junio de 2010

El Director General de Trabajo e Inmigración

REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

Tabla salarial 2009

Grupo	Categoría Profesional	Salario Base	Antigüedad	Transporte
"A"	Administrador- Gerente- Director	1.558,42	21,00	37,70
	Médico	1.330,69	21,00	37,70
	Psicólogo	1.330,69	21,00	37,70
	Titulado Superior	1.330,69	21,00	37,70
"B"	Supervisora	1.116,44	21,00	37,70
	ATS / DUE	1.070,70	21,00	37,70
	Fisioterapeuta	1.070,70	21,00	37,70
	Trabajadora Social	1.070,70	21,00	37,70
	Terapeuta Ocupacional	1.070,70	21,00	37,70
	Titulados Medios	1.070,70	21,00	37,70
	Téc. Anim. Sociocultural (TASOC)	970.58	21,00	37,70
"C"	Gobernante/a	873,92	21,00	37,70
	Coordinador/a Vivienda Mayores	873,92	21,00	37,70
	Oficial de Mantenimiento	873,92	21,00	37,70
	Oficial Administrativo	873,92	21,00	37,70
	Cocinero Titulado	873,92	21,00	37,70
	Animador Sociocultural	859,31	21,00	37,70
	Gerocultora/Aux. Enfermería	859,31	21,00	37,70
	Conductor	837,36	21,00	37,70
	Jardinero	837,36	21,00	37,70
"D"	Auxiliar de Mantenimiento	809,57	21,00	37,70
	Auxiliar de Vivienda Mayores	809,57	21,00	37,70
	Auxiliar de Administrativo	809,57	21,00	37,70
	Ayudante de Cocina	761,99	21,00	37,70
	Portero/Recepcionista	761,99	21,00	37,70
	Limpiador/a	761,99	21,00	37,70
	Lavandero/a-Planchador/a	761,99	21,00	37,70
	Peluquero/a	761,99	21,00	37,70
	Ayudante de Oficios	761,99	21,00	37,70