

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

2.3. OTROS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-230 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y la publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Residencia Municipal de Castro Urdiales hasta el 2017.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Residencia Municipal de Castro Urdiales, suscrito con fecha 20 de octubre de 2015 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación, con efectos para el periodo comprendido entre el día de su firma y el 31 de diciembre de 2017; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 5 de enero de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

I CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA RESIDENCIA MUNICIPAL DE
CASTRO URDIALES

DISPOSICIONES GENERALES

Determinación de las partes que conciertan el Convenio

CVE-2016-230

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

Son firmantes del presente Convenio por la representación sindical el Comité de empresa, formado por CSIF, CCOO y UGT, y por la empresa Organismo Autónomo Local " Residencia Municipal de Castro Urdiales" dependiente del Ayuntamiento de Castro Urdiales, el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Castro Urdiales quien ostenta la representación y Presidencia del Organismo Autónomo Local Residencia Municipal, la Concejala Delegada del área de Servicios Sociales y la Directora del Organismo Autónomo Local.

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en la Legislación vigente y por tanto con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

Artículo 1.- Ámbito territorial

El ámbito territorial de aplicación del presente Convenio es el Organismo Autónomo Local, Residencia Municipal de Castro Urdiales, sito en la propia localidad de Castro Urdiales.

Artículo 2.- Ámbito funcional

El Convenio afectará a la Residencia Municipal de Castro Urdiales que desarrolla su actividad en el marco Socio-sanitario, vinculada por las Ordenes que regulan las normas de funcionamiento y los medios materiales de los servicios sociales de Cantabria. (Actualmente Orden EMP/68/2008 y EMP/37/2010).

Artículo 3.- Ámbito personal

Queda afectado al contenido normativo y obligacional de este Convenio, la totalidad del personal, que trabaja o que ingrese durante su vigencia en la Residencia Municipal de Castro Urdiales, sujeto a legislación laboral.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, el presente convenio no resultará de aplicación a los/las trabajadores/as contratados al amparo de subvenciones públicas, que se regirán, en cuanto a retribuciones, régimen de selección y extinción y cualesquiera circunstancias de la relación laboral, por las ordenes y restantes disposiciones-normativas reguladoras de las subvenciones que motiven su contratación, con independencia de la modalidad contractual utilizada.

Tampoco resultará de aplicación el presente Convenio al personal de alta dirección, regulado en su totalidad por lo dispuesto en el RD 1382/1985, de 1 de agosto y en su contrato, salvo en aquellos aspectos en los que su contrato se remita expresamente a la regulación contenida en el presente convenio.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá fuerza para obligar a las partes a partir de la firma del mismo y entrará en vigor una vez comunicado a la Autoridad Laboral.

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde la firma del mismo hasta el 31-12- 2017.

Artículo 5.- Denuncia

El pacto se entenderá prorrogado tácitamente, por períodos de un año natural, si no hubiera denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de tres meses respecto a la fecha en que finalice el mismo.

Esta denuncia se podrá producir por la representación de la Empresa o por mayoría simple de la representación de los/las trabajadores/as. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo o dictado un laudo arbitral, aquel no perderá su vigencia sino que se prorrogará anualmente hasta un máximo de 4 años.

Artículo 6.- Naturaleza

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

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

Artículo 7.- Absorción y compensación

Las mejoras económicas y salariales pactadas en el presente Convenio, absorben y compensan las que como montante consolidado disfruta hasta ahora el personal, y a su vez serán absorbibles o compensables con cualquier aumento futuro en las retribuciones, establecido por disposición oficial, que pudiera dictarse.

Artículo 8.- Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que, en concepto de percepción de cualquier clase, en su conjunto anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 9.- Comisión paritaria de seguimiento

Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta paritaria, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La composición de la Comisión Mixta Paritaria será la siguiente:

En representación del Organismo Autónomo Residencia Municipal de Castro Urdiales:

El Concejal/a del área.

El Director/a de la Residencia Municipal.

El Secretario/a Municipal.

En representación de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo:

Un representante designado por la sección sindical CSIF

Un representante designado por la sección sindical UGT

Un representante designado por la sección sindical CCOO

El/La Secretario/a de la Mesa Negociadora lo será de la Comisión de Seguimiento, tomando nota de lo tratado en las reuniones de la Mesa Negociadora, y de la Comisión de Seguimiento, levantando acta y actuando de fedatario, de los acuerdos adoptados.

La Comisión de Seguimiento se reunirá:

1.- Con carácter ordinario una vez al año, en el día que oportunamente se señale.

2.- Con carácter extraordinario, cuando lo solicite, una de las partes.

Para que la sesión de la Comisión de Seguimiento pueda celebrarse válidamente será precisa la asistencia de, por lo menos, el 50% del total de vocales de cada una de las representaciones, así como la del Secretario o de quienes les sustituyan en el desempeño de sus cargos.

Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento, se adoptarán con la conformidad de al menos el 50% del total de vocales de cada una de las partes.

De cada sesión y al finalizar la misma extenderá el Secretario de la Comisión un acta en la que habrá de constar el lugar, la fecha y hora de comienzo y terminación de la reunión, nombres y apellidos de los presentes, los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con indicación sintética de las opiniones emitidas y la expresión de los votos; la correspondiente acta así levantada se pasará inmediatamente a la aprobación y firma de todos los asistentes, quienes deberán rubricar todos y cada uno de los folios de que conste.

Funciones específicas de la Comisión:

1- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio colectivo, de acuerdo con la legislación vigente.

2- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3- El desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso modificación del convenio durante su vigencia en los términos contemplados en la legislación vigente.

4- De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a los mecanismos de solución de conflictos, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

5- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo y venga establecido en su texto.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, se solventarán mediante los mecanismos de solución de conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente.

En caso de no llegarse a acuerdo en esta Comisión cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de los conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente.

Artículo 10.- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. A tal efecto el Organismo Autónomo dispone de un Plan de Igual para garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo y la conciliación de la vida familiar y laboral.

TÍTULO I

CAPÍTULO I JORNADA DE TRABAJO

Artículo-11.-Tiempo de trabajo

La jornada laboral del personal afectado por este Convenio será de 37 horas y media semanales en cómputo anual y en todo caso, respetará el mínimo legal que se establezca en cada momento para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

La empresa podrá distribuir irregularmente un 10% de la jornada a lo largo del año con respeto absoluto al descanso semanal y al diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

No se podrán realizar más de 9 horas de trabajo efectivo en jornada completa, excepto noches, o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes del personal.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario, se podrá distribuir de tal forma que en ningún caso supere el límite de descanso entre jornadas, que como mínimo será de doce horas.

En caso de que la jornada diaria sea continuada y exceda de seis horas, el trabajador tendrá un periodo de descanso de 20 minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. Esta pausa se realizará de forma que se genere el menor número de interrupciones en la prestación de los diferentes servicios y que no quede sin atención cualquier departamento.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El personal de la Residencia Municipal de Castro Urdiales, tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, si bien en aquellas actividades o trabajos que deban organizarse por turnos de trabajo que exija otro régimen de descanso laboral, el mismo será negociado entre dirección de la Residencia y el comité de empresa.

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios, previa negociación con el comité de empresa, entregando una copia, con una semana de antelación, a su presidente para su exposición en el tablón de anuncios.

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

Artículo 12.-Trabajo nocturno.

Se entenderá por trabajo en periodo nocturno o en turno de noche el efectuado entre las diez de la noche y las ocho de la mañana.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tai período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Artículo-13.- Trabajo a turnos

Atendiendo a los servicios y actividades que se prestan en la Residencia, se podrá organizar trabajo a turnos, que en su caso se efectuarán por rotación. En caso de que dichas rotaciones incluyan turnos de noche, ningún trabajador estará en dicho turno más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo- 14.-Vacaciones

El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o en su caso al tiempo que proporcionalmente corresponda cuando el tiempo de prestación de servicios fuera menor al año natural.

A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo para el personal con horarios especiales para los que no computarán, a estos efectos, los días de descanso.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación laboral.

Las vacaciones se podrán distribuir en dos periodos siendo elegido uno de esos periodos por el trabajador y el otro por la dirección.

En todo caso, el calendario o plan de vacaciones se fijará mediante pacto entre dirección y comité de empresa, de modo que el personal pueda conocer las fechas que le correspondan al menos con dos meses de antelación a la fecha de inicio de aquellas. No podrán coincidir más de un 20% del personal de vacaciones durante las mismas fechas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CVE-2016-230

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

Artículo-15.- Licencias y permisos

1.- El personal afectado por el presente convenio tendrán derecho a licencia por los motivos siguientes:

a) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge o persona con quien conviva como pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, se concederán permisos de tres días hábiles cuando el suceso acaezca dentro de la misma localidad, cinco días hábiles cuando sea necesario desplazarse a otra localidad.

Cuando se trate de fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederán permisos de dos días hábiles cuando el suceso acaezca dentro de la misma localidad y cuatro días hábiles cuando el desplazamiento sea a otra localidad.

En el supuesto de hospitalización a que se refieren los números anteriores y mientras dure la misma, los días que correspondan podrán utilizarse seguidos o alternos al hecho causante en un plazo máximo de un mes

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine en la legislación vigente.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, siempre y cuando los trabajadores cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Si el trabajador trabajase en turno de noche el día anterior a la celebración de la prueba tendrá derecho a librar en el turno de noche.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Para determinar el tiempo de la acumulación a disfrutar se computara a razón de una hora diaria. A efectos de dicho calculo se computarán los días de vacaciones correspondientes al año anterior o al año en curso que por motivo de una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural, riesgo durante el embarazo y/o permiso de maternidad no se pudieron disfrutar y se están disfrutando a la finalización del permiso por maternidad.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal cuando la persona tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, entre un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución de sus retribuciones que corresponda y pudiendo disfrutarse este permiso de forma fraccionada.

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

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, cinco días.

Cuando en el disfrute de los días de asuntos particulares coincidan 2 trabajadores de la misma planta la preferencia para su disfrute se hará por antigüedad de la solicitud.

l) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro, se concederán quince días naturales. Este permiso podrá acumularse, a petición del interesado, a la vacación anual retribuida. La inscripción anteriormente referida se acreditará mediante el correspondiente certificado de Registro de Pareja de Hecho. El inicio del disfrute de este permiso lo será desde el mismo día del hecho causante.

m) Permiso por razón de violencia de género sobre la persona:

Las faltas de asistencia de las personas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

2.- En todo caso, se reconoce al personal afectado por el presente convenio los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la persona siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante, el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque o promocióne el organismo autónomo.

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

b) Permiso por adopción, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple,; tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque o promocióne el organismo autónomo.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo

CVE-2016-230

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Artículo 16.-Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto cuando se trate de personal laboral fijo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá al personal laboral fijo por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años de trabajo efectivo desde el final de la anterior excedencia. El trabajador/a en excedencia voluntaria tan sólo tendrá derecho a reincorporarse a la plaza que ocupase de personal indefinido no fijo mientras esta continúe vacante.

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

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

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

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

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

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en el organismo autónomo los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo representativo, con reserva del puesto de trabajo para el personal laboral fijo.

5. El trabajador excedente que reúne la condición de personal laboral fijo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el organismo.

Artículo 17.- Baja por incapacidad temporal (IT)

1.- Los trabajadores, en los supuestos de enfermedad común o accidente laboral que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrán derecho a asistencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento.

2.- Dichas licencias podrán ser controladas por la entidad en la forma que se estime oportuno.

3.- En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, la entidad complementará las prestaciones retributivas que perciba el personal de acuerdo con los siguientes límites:

a) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el cincuenta % (50%) de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco % (75%) de las retribuciones que vinieran correspondiendo al personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

c) A partir del día vigésimo primero, inclusive, se reconoce una prestación equivalente al cien % (100%) de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

d) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, desde el primer día, hasta alcanzar el cien % (100%) de las retribuciones que vinieran correspondiendo al personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

e) Con carácter excepcional se establece un complemento que permita alcanzar el cien % (100%) de las retribuciones que viniera disfrutando en cada momento el personal en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica debidamente justificados mediante documento expedido por facultativo de la Seguridad Social acreditativo de la hospitalización e intervención quirúrgica en el que no habrá de expresarse en ningún caso la dolencia de la que traiga su causa.

f) Igualmente se establece un complemento que permita alcanzar el cien % (100%) de las retribuciones que viniera disfrutando en cada momento el personal en los supuestos de incapacidad temporal sin hospitalización ni intervención quirúrgica cuando el empleado se encuentre recibiendo terapia no quirúrgica de oncología u otros cuidados paliativos en casos de enfermedad terminal y sea debidamente justificado mediante certificado expedido por facultativo de la Seguridad Social que contenga tales términos.

g) Igualmente se establece un complemento que permita alcanzar el cien % (100%) de las retribuciones que viniera disfrutando en cada momento el personal en los supuestos de incapacidad temporal sin hospitalización ni intervención quirúrgica cuando el empleado acredite padecer una enfermedad grave o muy grave y sea debidamente justificado mediante certificado expedido por facultativo de la Seguridad Social que contenga los términos "enfermedad grave" o "enfermedad muy grave" sin necesidad de mención de la dolencia de que se trate.

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

4- Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad común o accidente laboral el trabajador que la viniera disfrutando se dedicase a una actividad incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, no percibirá remuneración alguna, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria.

CAPÍTULO II RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 18.- Salario y tabla salarial

El salario del personal afecto al presente convenio vendrá determinado conforme a su categoría profesional de conformidad con la tabla salarial que se contiene en el ANEXO I.

Artículo 19.- Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de junio y navidad se abonarán el día 15 de cada uno de los meses citados, a razón de una mensualidad de salario convenio más antigüedad, percibido por cada trabajador. La gratificación extraordinaria del mes de octubre, consistente en 16 días de salario más antigüedad, se abonará el día 15 del citado mes, tal y como ha venido siendo práctica habitual en el organismo autónomo.

Artículo 20. Antigüedad.

Los trabajadores afectos al presente convenio tendrán derecho al abono por cada tres años de antigüedad en la residencia al correspondiente trienio cuya cuantía, en cómputo anual y a distribuir en doce pagas, viene establecida, conforme al grupo profesional, en la tabla salarial del Anexo I.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio tuvieran reconocido una antigüedad, en términos económicos, superior al que corresponda conforme a lo establecido en el presente convenio, percibirán la establecida en el presente convenio y en su caso, la diferencia se integrará en el Complemento Personal de Garantía.

Se reconoce a efectos del cómputo de antigüedad los periodos trabajados para cualquier Administración Pública.

Artículo- 21.- Plus nocturnidad

El personal que preste servicios en jornada nocturna percibirá un complemento por nocturnidad de 6 € / noche, además del salario diario correspondiente.

Artículo- 22.- Complemento por festivo

El personal que dentro de su calendario laboral preste servicios en jornada declarada festivo, tendrá derecho a un incremento del 75% del salario diario por festivo, excepto vacaciones y baja laboral.

A estos efectos será considerado festivo el trabajo realizado en días festivos no dominicales (fiestas nacionales, regionales y locales), el 24 y 31 de diciembre y el día 22 de mayo (Santa Rita).

El complemento por festivo se mantendrá en los términos anteriores hasta que las normas presupuestarias permitan reconocer incrementos salariales, momento en el que se revisará el pago de una cantidad adicional por los días efectivamente trabajados en domingo.

Artículo 23.- Complemento Singular de Puesto. (antiguo incentivo a la cantidad y calidad de trabajo) Esto deberá conllevar la singularidad del puesto en la RPT.

Es el destinado a retribuir las especiales condiciones de trabajo existentes únicamente en los puestos que se señalan en la Tabla de los Complementos Salariales y para las categorías

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

profesionales que en el catálogo de puestos se determine. La cuantía a percibir por este complemento es la fijada individualmente para cada categoría profesional.

Artículo 24.- Complemento de productividad.

Es el destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el trabajador desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, el cual se calculará con arreglo a las siguientes criterios:

— El importe anual máximo a cobrar por cada trabajador, sería el resultado de dividir el salario base que figura en el anexo presupuestario por 14 y multiplicarlo por 12, y posteriormente aplicarle el 10 % a la citada cantidad.

— El importe anual se pagará en doce mensualidades.

El importe a pagar mensual se reducirá proporcionalmente por el número de días que figure de baja laboral, sea cual sea el motivo o clase de la misma, en el mes. Para ello se dividirá el importe mensual máximo a pagar entre el número de días del mes, y dará el importe de plus de productividad diario a pagar. Así al importe máximo mensual se le restará el importe que resulte de multiplicar el número de días de baja laboral por el importe diario citado.

Artículo 25.- Garantía "ad personam" - Condición más beneficiosa.

Se establece una "garantía" sobre los derechos retributivos actuales de los trabajadores, cuyo nuevo sistema de retribuciones no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación una disminución de la cuantía de los derechos económicos y de otros complementos retributivos inherentes al nuevo sistema que pretende implantarse con la entrada en vigor del convenio, cualquiera que sea el concepto retributivo y la situación laboral en la que se encuentre el trabajador. Pero esta garantía desaparecerá una vez el nuevo sistema retributivo esté definitivamente instaurado.

TÍTULO SEGUNDO

CAPÍTULO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FUNCIONES

Artículo 26.- Grupos profesionales

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

Grupo A1, Técnico/a Superior, I Titulación superior - Doctorado, Licenciatura Universitaria, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.

Grupo A2: Técnico/a Medio.- Titulación media Título de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C1; Personal Ayudante Técnico. Título de Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo C2; Personal auxiliar. Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo; Agrupación Profesional; Personal subalterno y personal no cualificado.

Agrupaciones Profesionales- Certificado de Escolaridad.

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

Artículo 27.- Funciones

El personal afectado por el presente convenio se clasifica, en función a lo señalado en el artículo anterior formando parte de los grupos profesionales las siguientes categorías que se describen y las funciones que a título orientativo, deben desarrollar cada una de ellas.

Grupo A1:

1.-Licenciado/a en Medicina (Especialidad en Geriatría, Rehabilitador/a, etc.):

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

Atender las necesidades asistenciales de las personas usuarias. 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.

Hacer el seguimiento y evaluar los programas conjuntamente con el equipo formado por todas las personas que intervienen.

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

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

Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de las personas usuarias en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de los residentes y de las personas usuarias 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 las personas usuarias los objetivos a conseguir y las características del centro.

Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de los residentes o personas usuarias.

Supervisar el trabajo del personal.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

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

Otros/as titulados/as superiores:

2.- Psicólogo/a: Todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo con su titulación y profesión, y en concreto:

Realizar la valoración psicológica, el diagnóstico emocional y conductual de los residentes y elaborar el correspondiente informe psicológico.

Marcar los objetivos terapéuticos y evaluar los programas de psicoestimulación individual y grupal, en colaboración con el personal técnico.

Realizar el seguimiento de la intervención.

Establecer estrategias de intervención conductual y emocional con el residente.

Custodiar y mantener al día la documentación relativa a la evolución de los residentes, en cuanto a capacidades cognitivas y funcionales y el estado emocional y conductual.

Proporcionar formación e información a las familias y a las instituciones dentro de las materias de su competencia.

Participar en el Plan de cuidados.

Grupo A2

3.-Enfermero/a ATS -DUE:

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

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

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

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

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

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

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

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

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

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

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

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

Control de registros y protocolos de la ABVD

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

4.-Fisioterapeuta:

Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de las personas usuarias, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo.

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

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

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

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

Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial. Participar en juntas y sesiones de trabajos que se convoquen en el centro.

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

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

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

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

GRUPO C1

5.-Personal oficial Administrativo:

El trabajador que realiza funciones administrativas, es el que actúa a las órdenes de la Dirección del Centro, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cuál, con o sin otros trabajadores a sus órdenes, realiza tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración con la Jefatura, pudiendo incluir trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación, transcripciones de actas, convocatorias de reuniones, redacción de correspondencia con

CVE-2016-230

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

iniciativa propia, gestión de admisión, preparación de decretos y notificaciones, manejo de programas de gestión de expedientes, etc.

Además el administrativo, deberá tener conocimientos y nociones para las tareas encomendadas, de contabilidad general y pública, manejo de programas de gestión de ingresos y pagos, órdenes de transferencias, control y seguimiento de cuentas bancarias, gestión y contratación por medio de bolsas de empleo, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, seguros sociales, sistema fiscal, derecho administrativo y laboral, y operaciones análogas.

En definitiva, el puesto de administrativo se ha configurado como un cargo de apoyo directo a la Jefatura de Servicio.

GRUPO C2

6.-Cocinero/a:

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

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

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

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

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

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

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

7.-Gerocultor/a- auxiliar de dependencia

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir a la persona usuaria en las actividades de la vida diaria que no pueda realizar por él solo y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran las personas usuarias, así como cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependen directamente.

Entre otras sus funciones son:

Higiene personal del persona usuaria.

Según el plan funcional de los centros, deber efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios del, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de las ropas de las personas usuarias.

Dar de comer a aquellas personas usuarias que no lo puedan hacer por si mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción, distribución y recogida de las comidas a las personas usuarias.

Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.

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

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

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

Acompañar a la persona usuaria en las salidas que este deba realizar ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.

Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal de la persona usuaria y su inserción en la vida social.

Atender, siempre dentro de las pautas que marquen la dirección y el plan funcional, a los familiares de las personas usuarias y colaborar a la integración de éstos en la vida del centro.

8.-Auxiliar de Enfermería:

Es el trabajador con la titulación y los conocimientos requeridos para el desempeño del puesto. Desempeña, en general, los servicios complementarios de la asistencia sanitaria en aquellos aspectos que no sean de la competencia del Personal Sanitario Titulado. A tal efecto, se atenderán a las instrucciones que reciban del citado personal que tenga atribuida la responsabilidad en la esfera de su competencia del Departamento o Servicio donde actúen y, en todo caso, dependerán del Servicio de Enfermería.

Las funciones de los Auxiliares de Enfermería en los Servicios de Enfermería serán:

— Hacer las camas de los usuarios y aseo y limpieza de éstos así como ayuda al usuario en las necesidades fisiológicas.

— Llevar y colocar, cuando sea necesario, las cuñas a los enfermos así como retirarlas.

— Realizar la limpieza y organización de los carros de lencería y pañales.

— La recepción de los carros de comida y la distribución de la misma.

— Servir las comidas a los usuarios atendiendo a la colocación y retirada de bandejas, cubiertos y vajilla.

— Dar la comida a los usuarios que no puedan hacerlo por sí mismos, salvo en aquellos casos que requieren cuidados especiales.

— Clasificar y ordenar las lencerías de planta a efectos de reposición de ropas y de vestuario, relacionándose con los servicios de lavadero y planta.

— Por indicación del Personal Sanitario Titulado colaborará en la administración de medicamentos por vía oral y rectal, con exclusión de vía parenteral. Asimismo podrá aplicar enemas de limpieza, salvo en casos de enfermos graves.

— Rasurar a los usuarios cuando proceda.

— Siguiendo las directrices médicas, realizará los cambios posturales preventivos y colaborará en los cambios posturales por traumatismo.

— Comunicación al Personal Sanitario Titulado responsable de cuantos signos llamen su atención a las espontáneas manifestaciones de los beneficiarios sobre sus síntomas.

— En general, todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario, vienen a facilitar las funciones del Personal Sanitario Titulado, así como cualquier otra actividad no especificada que le sea solicitada en el ejercicio de su profesión y actividad técnica.

También se encargarán de la preparación y cuidado de la ropa de los usuarios y cumplir todos los registros con las ABVD de los usuarios.

9.-Auxiliar de recepción

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

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

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

Archivará las peticiones de salida o retraso en la llegada de los residentes, según se contempla en el reglamento de régimen interior de la residencia.

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

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

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

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

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

Control de entradas y salidas.

Encargado del Registro de Ingresos, Altas Hospitalarias y Defunciones.

GRUPO AGRUPACIÓN PROFESIONAL

10.-Limpiador/a - planchador/a:

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

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

a) Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.

b) Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.

c) Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar tan pocas molestias como pueda a los residentes.

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

11.- Pinche de cocina:

Bajo las órdenes del Cocinero/a realizarán la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como su limpieza y la limpieza de los útiles de cocina y comedor.

12.-Peluquera - Estética:

Deberá realizar los trabajos propios de su especialidad, entre otros:

- Lava, corta y/o seca el cabello según las indicaciones de los usuarios del servicio.
- Elabora peinados según las indicaciones de los usuarios del servicio.
- Aplica tintes y otros tipos de tratamientos capilares.
- Mantiene limpio y en orden equipos y sitio de trabajo.
- Manicura, depilación y pedicura.
- Realiza cualquier otra tarea afín que le sea requerida.

13.-Ayudante/a de oficios varios/ operario mantenimiento:

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

Realiza los trabajos de paleta, pintura, carpintería, etc. que es necesario para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio.

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

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

Limpia las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller, etc.
Hace el montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos, la puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección, etc., para el normal desarrollo de las actividades del centro.

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

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

Mantiene en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria, los utensilios del centro, repara los desperfectos del interior y realiza labores de mantenimiento del jardín.

CAPITULO II SELECCIÓN PERSONAL

Artículo 28.- Ingreso

El Ingreso en el Organismo Autónomo Residencia Municipal de Castro Urdiales se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad.

La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público se negociará con la representación del personal.

Artículo 29.- Órganos de selección

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Artículo 30.- Bases de ingreso

Podrán establecerse bases generales de ingreso en el Organismo Autónomo, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, y sin perjuicio de las peculiaridades propias del puesto a desempeñar, así como de las normas vigentes al respecto en desarrollo de la ley.

Artículo 31.- Convocatorias

El personal laboral que actualmente presta sus servicios en el Organismo Autónomo Local en virtud de contrato laboral indefinido ostenta la condición de personal laboral indefinido no fijo, quedando obligado el Presidente del Organismo Autónomo, respecto de este personal, a la provisión reglamentaria de todas las plazas debiendo aprobar la oferta de empleo público de acuerdo con el Presupuesto y la plantilla aprobados por el Pleno del Ayuntamiento, aprobar las bases y convocatoria de las pruebas para la selección de personal y ordenar su publicación.

El personal que actualmente presta sus servicios en el Organismo Autónomo Local en virtud de contrato laboral temporal, continuará ostentando esta condición.

Excepcionalmente, para la provisión reglamentaria de las plazas ocupadas por el personal a que se refiere el apartado anterior, podrá efectuarse convocatoria de consolidación de empleo temporal en virtud de lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Artículo 32.- Provisión de puestos de trabajo

La provisión de los puestos de trabajo vacantes entre el personal laboral fijo se realizará por el sistema de concurso de méritos.

Los trabajadores que accedan a un puesto de trabajo por el procedimiento de concurso, podrán ser removidos por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración del contenido del

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

puesto, realizada a través de las relaciones de puestos de trabajo o prevista en las mismas que modifiquen los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente que impida realizar con eficacia y eficiencia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se llevará a cabo, previo expediente instruido al efecto e informe del órgano de representación del personal, mediante resolución motivada del órgano que efectuó el nombramiento. A los empleados removidos se les atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su categoría profesional, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo.

Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, se publicarán en el Boletín Oficial de Cantabria y Tablón de Edictos de la Residencia. En las convocatorias de concurso deberá incluirse el baremo de méritos, con la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección.

Artículo 33.- Bolsas de trabajo.

1.- Constitución y ampliación de las bolsas de trabajo:

a) Concluidos los procesos selectivos de personal laboral de nuevo ingreso se confeccionarán bolsas de trabajo por cada una de las categorías profesionales y, en su caso, especialidades, para la cobertura con carácter temporal de los puestos de trabajo conforme a lo que establezca la convocatoria. Formarán parte de las mismas los aspirantes que, no habiendo obtenido plaza, hubieran superado al menos una de las pruebas selectivas y acrediten la posesión de la titulación exigida, en los términos que establezca la convocatoria.

La constitución de una nueva bolsa de trabajo de una determinada categoría profesional o especialidad dejará sin vigencia la anterior, pudiéndose acudir únicamente a ella cuando se agote la bolsa vigente. Excepcionalmente y si las necesidades de contratación de personal así lo aconsejaren, se podrán prorrogar por el tiempo estrictamente necesario.

b) El orden de prelación en las bolsas de trabajo vendrá determinado por el mayor número de pruebas aprobadas y la puntuación final obtenida en las mismas. En caso de empate se estará a los criterios que a tal efecto se fijen en la respectiva convocatoria.

c) Agotadas las listas, será la Comisión de Control y Seguimiento de las Bolsas de Trabajo, quien determinará las situaciones y mecanismos para su ampliación.

d) Cuando concurra la circunstancia de la falta o agotamiento de la bolsa perteneciente a una categoría profesional, podrá realizarse convocatoria extraordinaria para su formación, dando cuenta a la Comisión de Control y Seguimiento de las bolsas de trabajo.

2.- Comisión de Control y Seguimiento de las Bolsas de Trabajo.

Se crea una Comisión de Control y Seguimiento de las Bolsas de Trabajo que será paritaria y estará compuesta por un representante de cada sección sindical con representación en el Centro de trabajo a propuesta del Comité de Empresa, e igual número de representantes de la Administración. Estará presidida por una persona designada por el Presidente del Organismo Autónomo Local.

3.- Criterios generales de funcionamiento de las bolsas de trabajo.

Se determinan en este Convenio Colectivo una serie de criterios generales para el funcionamiento de las Bolsas de Trabajo, los cuales serán objeto de desarrollo y complementación en el seno de la Comisión de Control y Seguimiento de las Bolsas de Trabajo.

Dichos criterios generales son:

a) La oferta de contratación temporal se realizará de forma preferente por medio de las vías telemáticas legalmente previstas o por cualquier sistema que permita tener constancia de la recepción o, en su caso, realización de la misma.

b) El orden de llamamiento para la oferta de contratación temporal se realizará por el orden establecido en la lista de la categoría profesional correspondiente.

Excepcionalmente, no se formalizará el contrato de trabajo al candidato cuyo estado físico o psíquico resulte incompatible con los requisitos imprescindibles para el desempeño de un

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

determinado puesto de trabajo. A tal efecto, cuando la Administración indique al candidato que la oferta afecta a un puesto de trabajo con potenciales riesgos para la salud, aquel deberá cumplimentar una declaración, previa a la aceptación de la oferta, relativa a que su estado de salud es compatible con las condiciones necesarias para el desempeño de las funciones o tareas del puesto ofertado siendo responsable de su veracidad; incurriendo en causa de rescisión del contrato suscrito en otro caso.

c) La no aceptación o rechazo injustificado de una contratación temporal conllevará la exclusión automática y definitiva de la lista correspondiente.

d) Tendrán la consideración de causas justificadas, entre otras, las siguientes: maternidad, lactancia y paternidad, embarazo superior a seis meses cuando se alegue tal causa, embarazo de riesgo, encontrarse en situación de incapacidad temporal o encontrarse en situación de empleo.

e) En ningún caso podrá invocarse la selección por este sistema residual para la conversión de la contratación temporal en fija que sólo podrá realizarse por el procedimiento de nuevo ingreso.

f) En situaciones suficientemente motivadas que se basen en necesidades del servicio público, en defecto de Bolsas de Trabajo y cuando la urgencia de la contratación, apreciada por el órgano competente, no permita los procedimientos previstos anteriormente, se procederá a la contratación temporal inmediata a través de la bolsa de trabajo de Instituto Cántabro de Servicios Sociales (ICASS), previo convenio entre el Ayuntamiento y el ICASS, y con comunicación a la Comisión de Control y Seguimiento de las Bolsas de Trabajo.

Una vez llamado para cubrir una vacante, no se efectuará nuevo llamamiento por ninguna lista hasta que el contrato finalice.

Si el contrato es suscrito para cubrir una sustitución o por acumulación de tareas, durante su vigencia se podrá ofertar únicamente la cobertura de una vacante por una sola vez.

TÍTULO TERCERO

SALUD DE LOS TRABAJADORES, DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y LAS ACTIVIDADES TÓXICAS, PENOSAS Y PELIGROSAS

Artículo 34.- Competencias

A los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales les corresponde el ejercicio de la función de consulta y participación en materia preventiva, cuyas competencias y facultades vendrán determinadas por la legislación vigente.

Artículo 35.- Delegados de prevención

1.- El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la legislación aplicable. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones con la empresa sobre seguridad y salud.

2.- La Empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 36.- Acuerdos de prevención

Los acuerdos adoptados entre la empresa y los delegados de prevención tendrán especial carácter de urgencia si se refieren de forma perentoria a la conservación de la salud o integridad física de algún trabajador y, en este caso, la autoridad u órgano competente dictará las normas necesarias para que el cumplimiento se realice de forma puntual e inmediata.

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

Artículo 37.- Funciones delegado de prevención

El delegado de prevención ejercerá su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades propias con los siguientes objetivos:

a) Labor de investigación, tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales.

b) Labor de actualización, debiendo estar puntualmente informado respecto a la normativa, técnicas y medidas de seguridad y salud que se publiquen.

Labor de información, realizada mediante la propuesta y desarrollo de actividades.

Artículo 38.- Revisiones médicas

El personal afecto al presente convenio tiene derecho a un reconocimiento médico anual, estén afectados o no por riesgos para la salud.

Artículo 39.- Vestuario

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

TÍTULO CUARTO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.- Responsabilidad disciplinaria.

1.- El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente Convenio Colectivo, en el Título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en la normativa de Función Pública y, en lo no previsto en estas normas, se regirá por la legislación laboral.

2.- El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria, incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.

3.- Igualmente incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

Artículo 41.- Clasificación de las faltas.

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Convenio.

2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Artículo 42.- Faltas leves.

Serán faltas leves:

1.- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

2.- La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.- De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

4.- La falta de aseo y limpieza personal.

5.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

6.- El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

7.- No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

Artículo 43.- Faltas graves.

Serán faltas graves:

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

2.- La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su misión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.- Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.

4.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física, en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

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

7.- Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

8.- La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

9.- No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

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

Artículo 44.- Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1.- Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2.- El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.

4.- Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.

5.- Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

6.- Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.

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

8.- El acoso sexual y moral.

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

10.- La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.

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

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

13.- Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

14.- La falta de disciplina en el trabajo.

15.- No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

16.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

17.- El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

18.- La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

19.- Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45.- Sanciones.

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

1.- Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

Artículo 46.- Tramitación y procedimiento.

El procedimiento y la tramitación a seguir para la imposición de las sanciones será el establecido en la normativa vigente reguladora del régimen sancionador de los funcionarios, con las siguientes especialidades:

a) El Comité de Empresa deberá ser informado previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves. Dicha información se llevará a cabo en el momento inmediatamente anterior a la resolución de la autoridad competente que ponga fin al procedimiento sancionador.

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

b) Si se incoa un procedimiento por falta grave o muy grave, y el trabajador estuviere afiliado a un sindicato y así lo manifestara en cualquier momento del procedimiento sancionador, deberá darse audiencia dentro de dicho procedimiento a los delegados sindicales de la sección correspondiente a dicho sindicato. Igual derecho tendrán los trabajadores en el caso de estar afectados por un expediente informativo.

Artículo 47.- Medidas provisionales.

1.- Se podrán adoptar, mediante resolución motivada, medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses, no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

2.- El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión el salario base, trienios y pagas extraordinarias. No se le acreditará haber alguno en caso de incomparecencia y paralización del expediente por causa imputable al interesado.

3.- Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como servicios efectivamente prestados, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Artículo 48.- Prescripción de las faltas y sanciones.

1.- Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

2.- El plazo de prescripción de las infracciones comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que, en su caso, pudiera instruirse.

3.- El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

4.- Desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Disposiciones Transitorias

Primera.- En el transcurso de vigencia del presente convenio la Residencia Municipal estudiará la posibilidad de realizar una valoración de puestos de trabajo.

Segunda.- Con carácter excepcional y derivado de la aplicación del convenio de hostelería en las relaciones laborales en el ámbito de la Residencia Municipal hasta el momento de la firma del presente convenio, se acuerda reconocer al personal existente al momento de la

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

firma del presente convenio, la gratificación, denominada tercera gratificación extraordinaria, que establece el artículo 32 del Convenio de Hostelería, por entender que es un derecho consolidado y no compensable. No obstante, se entiende que el derecho no se extiende a los futuros incrementos de dicha gratificación, en los términos establecidos en aquel Convenio, sino a los reales y efectivos que tuvieran reconocidos hasta la entrada en vigor del presente convenio. Dicha gratificación será abonada a mediados del mes de octubre.

Tercera. Durante la vigencia del presente Convenio se someterá anualmente los conceptos reflejados en las tablas salariales a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios y personal laboral de la Administración Pública y demás disposiciones legales.

Cuarta. Categorías a extinguir.

1.- Tienen la consideración de categorías a extinguir las categorías profesionales de gero-cultor y auxiliar de dependencia.

No obstante lo anterior, las categorías profesionales declaradas a extinguir se mantendrán por quienes las ostenten a título personal, no pudiendo, por tanto, acceder a esta categoría ningún otro trabajador. Excepcionalmente, se podrá celebrar un contrato de trabajo de duración determinada para realizar funciones que se encuadran en una categoría profesional declarada a extinguir.

2.- Los puestos correspondientes a las categorías profesionales a extinguir se entenderán amortizados cuando la relación laboral de sus titulares quede definitivamente resuelta, cualquiera que sea la causa de la resolución o queden vacantes y sus hasta entonces ocupantes no tengan derecho a su reserva.

Quinta. En la convocatoria de consolidación de empleo temporal podrán concurrir todo el personal laboral indefinido no fijo que ocupase puestos en la Residencia Municipal con anterioridad al 1 de enero de 2005, que posean o bien la titulación al efecto o la acreditación profesional que le habilita para su desempeño.

MIÉRCOLES, 20 DE ENERO DE 2016 - BOC NÚM. 12

ANEXO 1

Grupo	Categoría	Salario base mensual	Antigüedad trienio
A1	MÉDICO/A	1200,65	42,65
A1	PSICÓLOGO/A	1200,65	42,65
A2	ENFERMERO/A	1104,83	34,77
A2	FISIOTERAPEUTA	1104,83	34,77
C1	O. ADMINISTRATIVO	1104,83	26,31
C2	AUX ENFERMERÍA	930,31	17,90
C2	COCINERO/A	1009,97	17,90
C2	PORTERO/A- RECEPCIONISTA	930,31	17,90
AP	AUX DEPENDENCIA	930,31	13,47
AP	LIMPIADOR/PLANCHADOR/ A	889,51	13,47
AP	PINCHE DE COCINA	889,51	13,47
AP	PELUQUERA/O	930,31	13,47
AP	AYUDANTE DE OFICIOS VARIOS/OPERARIO/A MANTENIMIENTO	1009,97	13,47

Castro Urdiales, 26 de noviembre.
Alicia Maza Gómez.

2016/230

CVE-2016-230