

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-9452 *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa A Domicilio Terapias Asistenciales S.L.; para el período 2009-2016.*

Código 39100482012016.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa "A Domicilio Terapias Asistenciales, S.L" para el periodo 2009 - 2016, suscrito con fecha 27 de julio de 2016 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y los Delegados de personal en representación de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación; 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, 18 de octubre de 2016.

La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "A DOMICILIO TERAPIAS ASISTENCIALES S.L."

CAPITULO I Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito funcional y personal.

La empresa A Domicilio Terapias Asistenciales S.L., tiene como objeto social la prestación de servicios a domicilio, incluyendo expresamente entre los mismos, la educación, la asistencia a ancianos y discapacitados, y la prestación de servicio doméstico, y tiene su centro de trabajo en la localidad de Mortera, en el término municipal de Piélagos.

Dada la variedad de servicios prestados por la empresa, no existe convenio de aplicación de ámbito superior que englobe su objeto social, por lo que el presente Convenio no concurre con otros de otro ámbito funcional o territorial.

El presente Convenio afecta a la empresa, en todas sus ramas de actividad, ya la totalidad de sus trabajadores, sea cual sea el servicio que presten.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todos los municipios de la Comunidad Autónoma de Cantabria en los que preste sus servicios A Domicilio Terapias Asistenciales S.L.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será desde el 1 de Junio de 2015 al 31 de Diciembre de 2018.

Su entrada en vigor en consecuencia será de 1 de Junio de 2015, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

CAPITULO II

Naturaleza de las condiciones pactadas, Comisión Negociadora, y Comisión Paritaria

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de dos meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que cursar acuse de recibo, con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

En caso de no ser denunciado válidamente por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año en su articulado.

La negociación de un nuevo convenio, una vez denunciado el anterior deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

Artículo 6.- Comisión negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes legales de los trabajadores y de la empresa.

La comisión negociadora se constituirá en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, asumiendo la presidencia y la secretaría de dicha mesa negociadora las personas que acuerden los miembros de la mesa.

CVE-2016-9452

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación, en el plazo máximo de diez días naturales, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar la negociación en un plazo máximo de quince días naturales a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio.

El plazo máximo para la negociación será de diez meses de duración a contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.

Artículo 7.- Resolución de Conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, y las discrepancias que surjan sobre la interpretación o aplicación de los artículos de este Convenio, se someterán con carácter previo a la Comisión Paritaria de éste, para lo que se establece un plazo de 20 días hábiles, en la que la Comisión Paritaria se reunirá y, en su caso, resolverá las discrepancias que puedan existir.

Artículo 8.- Comisión Paritaria.

Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las partes firmantes. Sus funciones serán las 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, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de 20 días hábiles desde la presentación por escrito de la discrepancia en el Registro de la Comisión Paritaria.

Dicha comisión estará integrada por un miembro de entre la representación legal de los trabajadores y un representante de la empresa.

La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado al resto de los trabajadores.

CVE-2016-9452

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, el del domicilio social de la empresa.

CAPITULO III

Organización del Trabajo

Artículo 9.- Organización y tiempo de trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el estatuto de los trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente.

CAPITULO IV

Sistema de clasificación profesional

Artículo 10.- Clasificación profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

La clasificación profesional de los trabajadores queda establecida por los siguientes grupos profesionales:

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

Grupo Profesional A: Gerente, Director y Titulado Superior.
Grupo Profesional B: Titulado medio y Ayudantes Titulados.
Grupo Profesional C: Personal Auxiliar y Administrativo.
Grupo Profesional D: Personal subalterno y ayudantes no titulados.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas. La definición de las funciones de las diferentes categorías consta en el Anexo II.

CAPITULO V

Ingreso en el trabajo

Artículo 11.- Contratación.

-Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción-.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

-Contrato de Obra o Servicio Determinado.-

A los efectos establecidos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con la sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, para que puedan cubrirse con contratos de trabajo por obra o servicio determinado los siguientes:

- Los trabajos de prestación de enseñanza a domicilio, de limpieza y prestación de servicios domésticos, de asistencia a domicilio a ancianos y dependientes, de acompañamiento o asistencia durante ingresos hospitalarios, y cualquier otro servicio prestado por la

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

empresa que esté vinculado a la firma de un contrato mercantil con clientes y su rescisión pactada por la finalización de dichos servicios. El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto.

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra servicio, respetando los límites máximos establecidos por el artículo 15.1.a del ET, pudiéndose ampliar hasta 12 meses más.

-Contrato en Prácticas.-

El objeto de esta modalidad de contrato es la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

La duración del contrato no puede tener una duración inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Si el contrato se concierta por tiempo inferior a dos años las partes pueden acordar hasta dos prórrogas. La duración de cada una de ellas no puede ser inferior a 6 meses ni superar la duración total del contrato de dos años.

La retribución será del 60% durante el primer año y el 75% durante el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente.

El contrato se extingue por la expiración del tiempo válidamente convenido, previa denuncia o comunicación de la empresa.

Estos contratos están excluidos expresamente de la indemnización prevista para la extinción de otros contratos temporales.

A la terminación de este contrato el empresario debe expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en el momento de la contratación.

- Contratos para la formación y el aprendizaje.-

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrán celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

Dichos contratos deberán formalizarse por escrito en los modelos oficiales que se establezcan por el Servicio Público de Empleo.

El periodo de prueba debe estar a lo dispuesto con carácter general.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años.

En el supuesto de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal, puede prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por 2 veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en este convenio, o en su defecto, de la jornada máxima legal.

La retribución se fija en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con la retribución prevista por este convenio para el puesto desempeñado por el trabajador en formación.

- Contrato a tiempo parcial.-

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

completo de la misma empresa, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 ET, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.

Debido a las necesidades de acoplamiento horaria que tiene la empresa para sus trabajadores se establece que cuando el contrato conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida se podrán efectuar dos interrupciones en dicha jornada diaria.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3. ET.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas.

El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

Artículo 12.- Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso, así como aquél que en el pasado haya prestado servicios en la empresa, pero sea contratado para desempeñar trabajos de distinto grupo profesional de los que ya demostró su aptitud, quedará sometido a un periodo de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

Grupo Profesional A: La duración del periodo de prueba no podrá exceder de 6 meses.

Grupo Profesional B: La duración del periodo de prueba no podrá exceder de 3 meses.

Grupo Profesional C: La duración del periodo de pruebas no podrá exceder de 2 meses.

Grupo Profesional D: La duración del periodo de pruebas no podrá exceder de 45 días.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, de forma unilateral y libremente, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

El cómputo del período de prueba no quedará suspendido por ser declarado el trabajador en situación de incapacidad temporal.

Artículo 13.- Ceses en la empresa.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo, ya sea su relación laboral de carácter indefinido o temporal, a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo Profesional A: Dos meses de preaviso.
Grupo Profesional B: Un mes de preaviso.
Grupo Profesional C: Un mes de preaviso.
Grupo Profesional D: Quince días de preaviso.

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

CAPITULO VI Régimen de trabajo

Artículo 14.- Jornada y horario de trabajo.

Se establece una jornada máxima anual de 1.760 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, siendo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo el año el 10 % de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, la fecha y la hora de la prestación de trabajo resultado de aquella.

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato 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.

En todo caso, se respetará la jornada máxima anual que este convenio establece.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Las jornadas a tiempo parcial podrán ser continuadas o partidas, inclusive las realizadas en sábados, domingos, festivos.

Sólo tendrán la consideración de trabajo efectivo las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio del usuario y no las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente.

La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a sábados, a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de domingos.

La empresa elaborará un calendario laboral que entregará a cada trabajador, pudiendo ser este modificado en función de las necesidades y variaciones de los servicios que vengan impuestos por los clientes de la empresa.

Jornadas especiales.- Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, rurales o cualquiera otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas, que quedarán reflejadas en el contrato de trabajo.

La prestación del servicio tendrá lugar en horario diurno, salvo en aquellas establecidas con objeto de atender servicios nocturnos. El descanso semanal se disfrutará en sábados y domingos, salvo las jornadas establecidas para la atención en tales días.

Artículo 15.- Control horario y de incapacidad temporal.

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

La empresa en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y control puede adoptar las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

La empresa podrá controlar tanto el tiempo de trabajo como la realización efectiva del mismo por el trabajador. Asimismo la empresa puede verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, si este lo alega para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de personal medico.

Artículo 16.- Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, salvo para aquellos trabajadores con contratos específicos de fin de semana cuyo periodo de descanso se fijará en otros días de la semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte individualmente entre la empresa y el trabajador.

Artículo 17.- Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales.

En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional.

Debido a la peculiaridad de los variados servicios de enseñanza, servicios domésticos y ayuda a domicilio que presta la empresa, los períodos de disfrute se fijarán en las fracciones que se acuerden entre la empresa, el trabajador, a la luz de las necesidades de los usuarios o clientes.

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

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por extinción de la relación laboral.

La retribución de las vacaciones no incluirá en ningún caso el pago de complementos de actividad.

Cuando el disfrute de vacaciones 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 los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, o a la del disfrute del permiso que por aquéllas causa correspondan, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponde, salvo que dicha incapacidad temporal haya tenido una duración superior a 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 18.- Licencias y Permisos Retribuidos.

Conforme a lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días por el nacimiento de hijo.
- c) 2 días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la región, al efecto, el plazo será de 4 días.
- d) 1 día por traslado del domicilio habitual.

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 19.- Permiso de Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses. Esta hora de lactancia podrán dividirla en dos fracciones de media hora cada una de ellas.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada laboral en media hora con la misma finalidad. Igualmente, a voluntad del trabajador y previo acuerdo con el empresario, podrá acumular la reducción en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

CVE-2016-9452

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

Artículo 20.- Reducción de la jornada por razones de guarda legal.

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

CAPITULO VII
Condiciones económicas

Artículo 21.- Estructura retributiva.

Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las tablas salariales recogidas en los anexos de este convenio.

La estructura retributiva queda como sigue:

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

El salario base se corresponde con lo que figura en Anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

b) Plus de nocturnidad: El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, percibirán un complemento mensual de nocturnidad, según Anexo I. Dicho complemento se abonará de forma proporcional a las horas nocturnas trabajadas.

c) Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingos o festivos, salvo para aquellos trabajadores contratados específicamente para domingos o festivos, tendrán una retribución específica, según Anexo I.

Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

d) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio denominada de Verano y la segunda con devengo de 1 de julio al 31 de diciembre, denominada de Navidad.

Las gratificaciones extraordinarias se podrán abonar prorrateadas en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 22.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Debido a las características del objeto social de la empresa, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo semestral, excedan de la jornada anual establecida.

Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo, y si esto organizativamente no fuera posible, se liquidarán semestralmente, abonándose su importe a razón de una hora ordinaria incrementada en el 75%

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

CVE-2016-9452

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

CAPITULO VIII

Otras condiciones de trabajo.

Artículo 23.- Movilidad Funcional, Geográfica, Excedencias.

Los supuestos de movilidad funcional, que tendrá como marco el correspondiente grupo profesional, la geográfica, así como el régimen de excedencias, serán regulados conforme dispone para cada uno de estos supuestos la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IX

Régimen Disciplinario

Artículo 24.- Régimen disciplinario.

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

a) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. De tres a cinco 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 quince minutos, sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

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. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.

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

b) 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 uno a tres días sin causa justificada, en un periodo de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un periodo de treinta 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. No atender a los beneficiarios con la corrección y diligencia debidas.

7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar del usuario del servicio de ayuda a domicilio.

8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

9. La falta del respeto debido a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato busca-personas durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

11. No vestir el uniforme oficial de trabajo proporcionado por la empresa durante el desempeño de sus funciones y la prestación de sus servicios.

12. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, para los beneficiarios, o peligro de avería para las instalaciones, aun cuando no contravenga concretas normas y medidas de seguridad, pero suponga una práctica que al común de las personas les debiera percatarse que dicha actuación representa un peligro.

13. La reiteración o repetición de la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de noventa días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

c) Faltas muy graves:

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

2. El fraude, la deslealtad la transgresión 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 tres días en un periodo de treinta días.

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

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los residentes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del servicio.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios o del personal.

CVE-2016-9452

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

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 del usuario.
11. La competencia desleal, en el sentido de concertarse con los usuarios para la realización y percibo de la retribución correspondiente de horas de prestación de servicios fuera del horario laboral fijado por la empresa, 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 durante las guardias localizadas.
16. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de un usuario del servicio para la atención de situaciones de necesidad de los usuarios.
17. 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.
18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
19. La reincidencia en falta grave, en el periodo de ciento ochenta días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

20. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del estatuto de los trabajadores.

Sanciones.

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

— Por faltas leves:

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

— Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veintinueve días.

— Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.
- Despido Disciplinario.

Artículo 25.- Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, y de representantes de los trabajadores, en todos los supuestos, se requerirá la tramitación previa de expediente disciplinario contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste con carácter previo a la imposición de la sanción.

El afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco días naturales, posteriores a la audiencia.

Prescripción de las faltas:

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

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

CAPITULO X

Acción sindical

Artículo 26. Garantías sindicales.

En esta materia se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Cada miembro de la representación de los trabajadores podrá acumular en su persona y en un mismo mes, las horas sindicales que les correspondan individualmente, hasta un máximo de las relativas a tres meses.

CAPÍTULO XI

Disposiciones Varias

Artículo 27.- Principio de Igualdad y no Discriminación.

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de Igualdad efectiva de mujeres y hombres que desarrolla la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a "trabajador" o "empleado", "trabajadores" o "empleados", se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa.

Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del estado español.

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

Artículo 28.- Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa y trabajadores afectados por el presente Convenio, cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 29.- Control de seguridad e higiene.

En materia de seguridad e higiene, los representantes de los trabajadores asumirán las funciones del Delegado de prevención. Serán funciones de éstos, además de las previstas, en el Art. 36 de la ley de prevención de riesgos laborales, revisar y exigir de la Dirección todo aquello que sea necesario para la eliminación de cualquier peligro y mejora de las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO XII

Partes negociadora, Resolución Conflictos, Disposición Final

Artículo 30.- Las partes negociadoras del presente Convenio, está formada por la representación legal de la empresa y por la representación de los trabajadores, constituida por los Delegados de Personal elegidos en las elecciones sindicales celebradas con la periodicidad legalmente establecida.

En todo caso, será reconocida con la legitimación suficiente, la mayoría de la representación de los trabajadores, aun cuando en este primer Convenio ha sido parte la totalidad de los Delegados de Personal.

Artículo 31.- Resolución de Conflictos.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que les afecten, se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial Laboral de Cantabria (ORECLA) de acuerdo a lo establecido en el

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Por tanto, se solicitará la mediación-conciliación de dicho Organismo como trámite preceptivo a la interposición de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga, así como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.

Ambas partes fomentarán el arbitraje como alternativa a la vía judicial.

Artículo 32.- Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Estará formada por dos representantes, uno por la representación empresarial y otro por la de los trabajadores.

Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación del Convenio a esta Comisión, quien resolverá lo que proceda en el término máximo de quince días naturales a contar desde el requerimiento de cualquiera de las partes.

Disposición Final.-

En lo previsto por este Convenio, será de aplicación lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales.

A N E X O I

TABLA RETRIBUCIONES DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

GRUPO	SUBGRUPO	SALARIO	FEST/DOMINGO	NOCTURNIDAD
-------	----------	---------	--------------	-------------

CVE-2016-9452

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

A	GERENTE/DIRECTOR	1.800 €/mes	-----	-----
A	TITULADO SUPERIOR	1.400 €/mes	16 €/día	16 €/día
B	FISIOTERAPEUTA	1.125 €/mes	16 €/día	16 €/día
B	PROFESOR	975 €/mes	16 €/día	16 €/día
B	OFICIAL ADMINIS.	975 €/mes	16 €/día	16 €/día
C	AUX. CLINICA	950 €/mes	16 €/día	16 €/día
C	AUX. ADMINIS.	950 €/mes	16 €/día	16 €/día
C	AYUDA DOMICILIO	695 €/mes	16 €/día	16 €/día
D	AY.OFICIOS VARIOS	695 €/mes	16 €/día	16 €/día
D	LIMPIADOR	695 €/mes	16 €/día	16 €/día

A N E X O I I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FUNCIONES

El personal afectado por el presente convenio se clasifica, 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.

PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL A

PERSONAL DIRECTIVO

GERENTE/DIRECTOR/A

Gestionan procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento de la empresa. Se les exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo personal, toma de decisiones, comprensión de la organización, además de conocimiento de las competencias comunes al sector.

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director.

PERSONAL TITULADO SUPERIOR

PERSONAL TITULADO DE GRADO SUPERIOR O POSTGRADO

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado.

Se les exige un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de los recursos humanos y toma de decisiones.

PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL B

FISIOTERAPEUTA

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

Participar, cuando se le solicite, 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.

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

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

PROFESOR A DOMICILIO

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

Siempre que cuente con la titulación académica necesaria, será la persona encargada de impartir clases a domicilio, de enseñanza particular no reglada, sobre las materias o asignaturas específicas de los planes de estudios vigentes en cada momento.

En el caso de que el usuario precise la recepción de clases incluidas dentro de la Educación Primaria, el Profesor podrá y deberá abarcar todas las materias de dicho nivel educativo.

OFICIAL ADMINISTRATIVO/A

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Es el personal, que actúa a los órdenes de los directivos del centro y que, con iniciativa y responsabilidad, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos estadísticos, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas.

Puede tener a su cargo un servicio determinado, con o sin otro personal a sus órdenes.

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

PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL C

AUXILIAR DE CLÍNICA

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Vigilar y atender a las personas usuarias, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten sus servicios.

Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas.

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

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

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean encomendadas y siempre que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Realiza las operaciones de gestión administrativa, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro, consistentes en la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención, procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, con respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad.

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

AUXILIAR DE AYUDA DOMICILIO

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

El auxiliar del servicio de ayuda a domicilio es el profesional que tiene por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por el coordinador del servicio, las actividades siguientes:

— Personal: Se entiende por actividades de atención personal las siguientes:

El aseo e higiene personal, habitual o especial, arreglo personal, ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.

Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.

Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.

Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado del usuario.

Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas atendidas en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

Fomento de hábitos de higiene y orden.

En personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenir éstas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.

Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.

Cuidados básicos a personas incontinentes.

Ayuda para la ingestión de alimentos.

Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.

Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.

Dar aviso al coordinador correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

— En el domicilio: Se entiende por atención a las necesidades del domicilio las siguientes:

Mantenimiento de limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda, salvo casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.

Preparación de alimentos en el hogar o traslado de los mismos al domicilio.

Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar.

Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria.

Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal, que no requieran el servicio de un especialista (cambio de bombillas, cambio de bolsa de aspiradora, sustitución de pilas).

— Apoyo familiar y relaciones con el entorno: Se incluyen dentro de este tipo de actividades las siguientes:

Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.

Acompañamiento fuera del hogar para posibilitar la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.

Facilitar actividades de ocio en el domicilio.

Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.

Desarrollo de la autoestima, la valoración de sí mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.

Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.

Fomentar estilos de vida saludable y activos.

Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se generen en el seno de la familia.

Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamientos a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.

PERSONAL INCLUIDO EN EL GRUPO PROFESIONAL D

AYUDANTE DE OFICIOS VARIOS

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

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

LIMPIADOR/A

MIÉRCOLES, 2 DE NOVIEMBRE DE 2016 - BOC NÚM. 210

Las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Realiza las tareas de limpieza de superficies y mobiliario, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higiene y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales.

2016/9452

CVE-2016-9452