

Considerando que el curso reúne las mismas características que los cursos anteriores celebrados al amparo del Convenio de cooperación entre el Ministerio de Educación y Cultura y la Universidad Complutense de Madrid, de fecha 2 de octubre de 1985.

Teniendo en cuenta que los objetivos, contenidos y metodología del curso responden a lo establecido por el Ministerio de Educación y Cultura. Esta Secretaría General ha resuelto:

Primero.—Homologar el curso de Experto en Perturbaciones de la Audición y del Lenguaje (Logopedia), promoción 1993/1994, convocado por la Universidad Complutense de Madrid a los efectos previstos en el artículo 17.1.2 del Real Decreto 895/1989, de 14 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 20).

Segundo.—Los diplomas acreditativos de los cursos serán expedidos por la Universidad Complutense de Madrid, haciendo constar en los mismos la presente Resolución de homologación.

Madrid, 25 de junio de 1997.—El Secretario general, Eugenio Nasarre Goicoechea.

Excmo. y Magno. Sr. Rector de la Universidad Complutense de Madrid e Ilma. Sra. Subdirectora general de Formación del Profesorado del Ministerio de Educación y Cultura.

17276 RESOLUCIÓN de 18 de julio de 1997, de la Secretaría General Técnica, por la que se hace pública la relación de Maestros seleccionados para el intercambio del programa hispano-francés «Experimento controlado para la enseñanza precoz de las lenguas vivas», durante el curso 1997-1998.

Por Resolución de 23 de mayo de 1997 («Boletín Oficial del Estado» del 4 de junio), de esta Secretaría General Técnica, se anunciaba la convocatoria del intercambio de Maestros españoles con Profesores franceses, inscrito en el programa hispano-francés «Experimento controlado para la enseñanza precoz de las lenguas vivas», en el marco de uno de los objetivos del Acta Única Europea, orientado hacia la formación de los alumnos en el conocimiento de diversas lenguas.

Considerando las propuestas que, tras realizar la preselección prevista en el apartado séptimo de la Resolución citada, han elevado las respectivas Direcciones Provinciales; teniendo en cuenta las provincias solicitadas por los Maestros franceses y las determinaciones de la subcomisión mixta hispano-francesa,

Esta Secretaría General Técnica ha resuelto hacer pública la relación de los Maestros que han resultado seleccionados para realizar el intercambio en atención a sus méritos y porque se cumple la necesaria reciprocidad geográfica que hace posible que el intercambio se produzca, según se expresa en el anexo de esta Resolución.

Tal y como se indicaba en la Resolución de 23 de mayo de 1997, los Maestros citados continuarán adscritos a las Direcciones Provinciales correspondientes y se desplazarán a Francia en régimen de comisión de servicio, desde el día 1 de septiembre de 1997 hasta el 30 de junio de 1998. Las autoridades francesas les asignarán los lugares de destino ofrecidos, conforme las listas intercambiadas entre las dos partes.

La jornada laboral en Francia tendrá similitud con la española; existirán horas de concertación con los titulares de la materia y el horario lectivo se repartirá entre varios centros educativos de la zona, conforme se establece en el convenio específico.

Los candidatos seleccionados mantendrán los derechos que como funcionarios les correspondan y continuarán percibiendo sus retribuciones de la nómina de sus respectivas Direcciones Provinciales.

Percibirán, además, una indemnización por residencia temporal en el extranjero, con cargo a la aplicación presupuestaria 18.05.421A.230, cuya cuantía será fijada por las autoridades competentes del Ministerio de Educación y Cultura al ordenar la comisión de servicio, no pudiendo ser en cualquier caso inferior a 2.000 pesetas diarias.

Los interesados no podrán reclamar ningún otro derecho de carácter económico; los gastos de viaje de ida y vuelta a la población de destino correrán a su cargo.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 18 de julio de 1997.—El Secretario general técnico, Juan Antonio Puigserver Martínez.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Cooperación Internacional.

ANEXO

Relación de funcionarios del Cuerpo de Maestros seleccionados

Nombre y apellidos	DNI	Dirección Provincial
Vicenta Hernández Sánchez	41.334.744	Albacete.
María del Carmen Prieto Díaz	10.575.546	Asturias.
María José González Álvarez	10.563.115	Asturias.
Rosa Blázquez de Matías	7.440.983	Badajoz.
María Riera Juan	41.440.393	Baleares.
María Victoria Díez Serrano	13.039.403	Burgos.
Sagrario Gómez Velasco	13.049.220	Burgos.
Santiago Bolado Barbadillo	13.673.159	Cantabria.
Juan Diego Arranz Gómez	3.453.443	Madrid.
Eva María Delgado González	16.538.317	La Rioja.
José Luis Rodríguez García	8.096.903	Salamanca.

17277 RESOLUCIÓN de 7 de julio de 1997, de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación y Desarrollo, sobre extravío de un título de Doctor en Psicología.

Por haber sufrido extravío el título de Doctor en Psicología a favor de doña María del Rosario Bago Valldecabres, expedido el 18 de septiembre de 1992, durante su envío por correo desde el Servicio de Títulos a la Universidad de Valencia, el 23 de marzo de 1993,

Esta Secretaría de Estado ha dispuesto quede nulo y sin ningún valor ni efecto el citado título, y se proceda a la expedición, de oficio, del correspondiente duplicado.

Madrid, 7 de julio de 1997.—El Secretario de Estado, Fernando Tejerina García.

Ilmo. Sr. Secretario general técnico del Departamento.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

17278 RESOLUCIÓN de 9 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo Nacional de Residencias Privadas de la Tercera Edad.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional de Residencias Privadas de la Tercera Edad (número de código: 9910825), que fue suscrito con fecha 7 de mayo de 1997 de una parte por la Federación Nacional de Residencias Privadas de la Tercera Edad, la Federació Catalana de Gremis i Associacions de Centres per a la Gent Gran y la Federación de Residencias sin Ánimo de Lucro en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD

Artículo preliminar.

El presente Convenio se suscribe por las siguientes representaciones patronales:

- Federación Nacional de Residencias Privadas de la Tercera Edad.
- Federació Catalana de Gremis i Associacions de Centres per a la Gent Gran.
- Federación de Residencias Sin Ánimo de Lucro.

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo será aplicado en las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad como residencias para la tercera edad (asistidas, no asistidas y mixtas), tanto para estancias permanentes como temporales, así como también en Residencia de día, todo ello cualquiera que sea su denominación.

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este convenio será de aplicación en todo el Estado español.

Asimismo, está negociado al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y toda y cada una de sus condiciones pactadas tienen el carácter de mínimos sin perjuicio del desarrollo en cada Comunidad Autónoma, según lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

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

Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor desde el 1 de enero de 1997 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio treinta días 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 registrarse en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con una antelación mínima de tres meses.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo convenio, se entenderá que el Convenio se prórroga automáticamente por el mismo período, en este caso, todos los conceptos económicos se incrementarán teniendo en cuenta el índice de precios al consumo, correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional, según los datos oficiales que publica el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el caso de que por la Jurisdicción Laboral a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de algunos de los pactos del presente convenio colectivo, quedará sin efectos la totalidad, debiendo las partes afectadas constituir una nueva Mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 7. *Garantía -ad personam- Condición más beneficiosa.*

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

En aquellos supuestos en los que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio se viniera percibiendo en concepto de «a cuenta convenio» cantidades que corresponden al aumento del salario base, estas se consolidarán en el salario base reconocido en la nómina de diciembre de 1996, efectuándose sobre el resultado de dicha consolidación el incremento previsto para 1997.

El salario base de estos trabajadores se revisará en el año 1997 en un 2,5 por 100 y no será compensable ni absorbible.

El incremento del salario base de estos trabajadores para los años 1998 y 1999 se determinará por parte de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 8. *Comisión Negociadora.*

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

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

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

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

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas colectivos, 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 un mes desde la presentación de la situación.

Dicha comisión estará integrada por dieciséis miembros, ocho en representación de los empresarios y otros ocho en representación de los trabajadores firmantes de este Convenio Colectivo.

En las Comunidades Autónomas donde existan Convenios Colectivos serán las Comisiones Paritarias de dicho ámbito quienes deban resolver cuantos problemas colectivos se les presenten.

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

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria en Madrid, calle Sor Ángela de la Cruz, 24, esc. B 5.º F.

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

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

Por las Patronales:

En representación de la Federación Nacional de Residencias Privadas de la Tercera Edad (FNRPTE), cinco miembros a designar.

En representación de la Federación de Residencias Sin Ánimo de Lucro, dos miembros a designar.

En representación de la Federació Catalana de Gremis i Associacions de Centres per a la Gent Gran, un miembro a designar.

Por las Centrales Sindicales:

En representación de CC.OO, cuatro miembros a designar.

En representación de UGT, cuatro miembros a designar.

CAPÍTULO II

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

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

CAPÍTULO III

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

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

- Grupo A1: Consejo de Administración y gerencia.
- Grupo A2: Titulados Superiores y mandos.
- Grupo B: Titulados medios.
- Grupo C: Personal técnico y mandos intermedios.
- Grupo D: Personal auxiliar.
- Grupo E: Personal subalterno y personal no cualificado.

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

Artículo 12. *Contrato de trabajo.*

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, remitiéndose en cuanto a la regulación de sus condiciones laborales al presente Convenio Colectivo.

Los contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), podrán tener una duración máxima de trece meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior podrá prorrogarse hasta el período máximo.

Los contratos celebrados por prácticas no serán inferiores a doce meses, prorrogables en período de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 80 por 100 de la categoría para que se contraten por estas modalidades y el personal contratado por prácticas no podrá superar el 5 por 100 de la plantilla.

Los contratos celebrados por aprendizaje, futura formación, no serán inferiores a doce meses, prorrogables en período de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 80 por 100 de la categoría para cuyo aprendizaje son contratados, sin que en ningún caso sea inferior a lo establecido legalmente, no se podrá realizar a mayores de veinte años y el personal contratado por aprendizaje no podrá superar el 5 por 100 de la plantilla.

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

Los contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación, artículo 64.1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales de los trabajadores.

Los firmantes de este Convenio asumen el compromiso, de que en los contratos de puesta a disposición, suscritos entre las empresas de Residencias de Tercera Edad y las (ETT) Empresas de Trabajo Temporal, se incluirá en una cláusula, donde se garantizará que los trabajadores pertenecientes a estas ETT percibirán, al menos, las retribuciones que figuran en este Convenio para la categoría que les corresponda.

Artículo 13. *Período de prueba.*

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

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

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

Artículo 14. *Ingreso y provisión de vacantes.*

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

1. Convocatoria interna: Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes los trabajadores que pertenezcan a la misma empresa en calidad de fijos, siempre que reúnan las condiciones que exijan para el desarrollo del puesto de trabajo; todos los trabajadores tendrán derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones.

2. Convocatoria externa: Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior se realizará mediante oferta externa debiendo superar unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar, dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3. Para los ingresos, provisión de vacantes y ascensos, se formará una Comisión en la que estará representado un miembro de los Sindicatos firmantes del Convenio, según anexo IV.

Artículo 15. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

Si se precisara destinar a un trabajador tareas correspondientes a una categoría inferior, será necesario el informe previo del Comité de Empresa, Delegados Sindicales o Delegados de Personal, y el trabajador percibirá durante este tiempo el salario correspondiente a su categoría profesional. Para los trabajos de inferior categoría nunca podrán superar los tres meses en un período de un año o de seis meses en tres años.

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

Artículo 16. *Ceses en la empresa.*

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

- Grupo A: Dos meses.
- Grupo B: Un mes.
- Grupo C: Un mes.
- Grupo D: Quince días.
- Grupo E: Quince días.

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

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

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

Artículo 18. *Cambio de turno.*

Tendrán preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, las personas que acrediten mayor antigüedad y/o mejor cualificación profesional, en base al baremo redactado en el anexo IV. Dicho Baremo podrá completarse con los representantes de los trabajadores, en las diferentes empresas afectadas por el presente Convenio, con respeto siempre a los principios de derecho necesarios.

Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles e itinerante, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia fuera de la Comunidad Autónoma, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 20. Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 21. Objetivos de la formación.

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

- A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales, priorizando la titulación relacionada con el sector.
- E) Reconversión profesional.
- F) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- G) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- H) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- I) Formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 22. Desarrollo de la formación.

1. La Comisión Sectorial para la Formación elaborará el Plan General de Formación Profesional anual, que tendrá que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 21 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que en el propio Plan se determine.

2. La formación del personal se efectuará a través de la propia Empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia Empresa.

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

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

5. Cualquier trabajador de la empresa podrá presentar a la representación de los trabajadores o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.

Artículo 23. Comisión sectorial de Formación (FORCEM).

En el marco del presente convenio se constituye la Comisión Sectorial del Plan FORCEM, que estará compuesta al 50 por 100 por las partes firmantes del convenio. En acta que se adjunta al presente convenio, figura el número de sus componentes y el domicilio social. Igualmente se comunicará tal constitución al Presidente de FORCEM en el ámbito estatal.

Artículo 24. Coste de la formación.

Los Planes de Formación Profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

1. Los Planes de Formación elaborados por la Comisión Sectorial para la Formación que se desarrollen en virtud de los Acuerdos Nacionales de Formación suscritos el 19 de diciembre de 1996. Las empresas afectadas

por el presente Convenio Colectivo deberán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho Acuerdo.

2. Los cursos de formación organizados por las Asociaciones Empresariales firmantes del Convenio en colaboración con la Comisión Sectorial para la Formación. Las Empresas estarán obligadas a facilitar el acceso de los trabajadores a estos cursos.

CAPÍTULO V

Salud laboral

Artículo 25. Salud laboral.

1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

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

2. Participación de los trabajadores:

2.a) Delegados de Prevención: Los Delegados de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la Salud Laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

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

2.b) Comité de Seguridad y Salud Laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

2.c) Comité Central de Seguridad y Salud Laboral: Se constituirá un Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, en el ámbito del propio convenio, es el órgano paritario y colegiado de participación y representación, del cual emanarán las directrices para las Comisiones de las Comunidades Autónomas. Dicho Comité Central será constituido en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación de este Convenio.

Estará formado por dieciséis representantes, ocho designados por las Patronales firmantes del Convenio y otros ocho por los Sindicatos firmantes del Convenio.

El Comité Central de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes competencias:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del artículo 26 del Convenio.

2. Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores en materia de Salud Laboral.

3. Elaboración del Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas.

4. Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Establecer un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.

6. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.

7. Asesoramiento técnico a la Empresa y representantes de los trabajadores.

8. Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la Empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la Empresa, especialmente en materia de:

Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.

Participación en los servicios de prevención.

Evaluación de los factores de riesgo.

Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores.

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

Elaboración del mapa de riesgos laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.

Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.

Estudio de epidemiología laboral.

Protección específica de la gestación del periodo de lactancia.

Artículo 26. Reconocimientos médicos.

1. El trabajador tiene derecho y a la vez la obligación de someterse a las revisiones médicas, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como las periódicas que sean aconsejadas o propuestas tanto por la empresa como por los Organismos Oficiales competentes, así como la de someterse a los medios profilácticos o de vacunación que sean obligatoriamente indicados por los mismos, con salvaguarda de su derecho constitucional a la intimidad.

2. Todo trabajador será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

3. Los trabajadores que realicen su actividad mediante la utilización continua de ordenadores, tendrán derecho a una revisión oftalmológica anual a cargo de la empresa.

Artículo 27. Ropa de trabajo.

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

Artículo 28. Cambio de servicio durante el embarazo.

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

CAPÍTULO VI

Artículo 29. Jornada y horario de trabajo.

La jornada será de cuarenta horas semanales ya sea en jornada partida o continua.

Aquellos trabajadores que realicen la mencionada jornada de cuarenta horas disfrutarán de cuatro días libres a lo largo del año, además de las correspondientes vacaciones y de los festivos del calendario laboral.

Para las jornadas inferiores no se contemplará el suplemento de cuatro días libres indicados en el párrafo anterior.

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, a no ser que mediaran un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (caso de no existir estos últimos se negociará directamente con los trabajadores afectados).

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

Anualmente, y en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa, previa consulta al Comité o Delegado, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, entregando una copia al Delegado para su exposición en el tablón de anuncios.

Artículo 30. Descanso semanal.

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

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

Artículo 31. Vacaciones.

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

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos periodos de quince días, respetándose siempre los siguientes criterios:

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

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

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

Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de IT dicho período no se interrumpe ni es conmutable por nuevos periodos. El trabajador, empero, en este caso tendrá derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes durante la duración de las vacaciones.

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

Artículo 32. Jubilación a los sesenta y cuatro años.

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

Artículo 33. Jubilación a los sesenta y cinco años.

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

CAPÍTULO VII

Artículo 34. Estructura retributiva.

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

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

C) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base, según anexo I, salvo que la categoría profesional que se ostente implique, para la realización de sus funciones, trabajo nocturno.

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

Artículo 35. Conceptos no salariales.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral. Entre estos conceptos se encuentra de negociarse el plus de transporte cuya cuantía no puede ser superior al 10 por 100 de la tabla salarial anual establecidas en cada ámbito.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal o anual excedan de la jornada pactada en el presente Convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los delegados de personal.

Las horas extraordinarias se abonarán al 175 por 100 sobre el valor del salario-hora ordinaria. Al solo efecto de este cálculo la jornada anual será de mil setecientos setenta y seis horas.

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

Artículo 37. Días festivos.

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

- Acumularse a las vacaciones anuales.
- Disfrutarlas como descanso continuado en período distinto, en cuyo caso se computarán quince días por cada doce no disfrutados.

A efectos de la liquidación-finiquito serán abonadas:

$$\text{Fórmula} = \frac{\text{Valor festivo salario mes}}{30} \times 1,75$$

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

Artículo 38. Recibos de salarios.

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

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

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

Artículo 39. Cláusula de descuelgue.

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

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

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

no autorizará a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

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

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

Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO VIII**Artículo 40. Licencias.**

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

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

Artículo 41. Licencias no retributivas.

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

b) Licencia por asuntos propios; un mes al año, no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de veinte días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y trabajador la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de seis meses.

Artículo 42. Excedencias.

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

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

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

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

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

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

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría y si en una inferior y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva

categoría para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

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

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

Artículo 43. *Excedencia forzosa.*

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

- A) Designación o elección de un cargo público.
- B) El trabajador que deba incorporarse a filas para el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, ya sea voluntaria, ya por incorporación obligatoria.
- C) Los trabajadores que sean elegidos para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 44. *Excedencia especial por maternidad.*

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

- A) En la mujer trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.
- B) En el caso del padre, a partir de la fecha de nacimiento.

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

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.

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

Artículo 45. *Pausas y reducción de jornada por lactancia.*

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

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

CAPÍTULO IX

Artículo 46. *Derechos sindicales.*

Los comités de empresa y delegados de personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

- A) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- B) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- C) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario,

las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

D) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- De 0 a 25 trabajadores: Veinte horas.
- De 26 a 50 trabajadores: Veinticinco horas.
- De 51 a 250 trabajadores: Treinta horas.
- De 251 en adelante: Cuarenta horas.

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

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

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

Secciones sindicales: Las empresas respetarán los derechos de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Permitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

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

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

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

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

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

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

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

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

Mesas negociadoras: Los Delegados Sindicales que participen en las Comisiones. Paritaria o Negociadora del Convenio les serán concedidos permisos retribuidos con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

CAPÍTULO X

Artículo 47. Régimen disciplinario.

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

A) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.
4. La negativa rotunda a pasar la revisión médica anual, contemplada en el artículo 25 del presente Convenio.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o durante más de treinta días en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra u obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos y los de abuso de autoridad.
6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios del centro o del personal.
8. La negligencia en la administración de la medicación.
9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio de los trabajadores o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la Residencia.
10. Los actos o conductas verbales o física de naturaleza sexual ofensivas dirigidas hacia cualquier trabajadora o trabajador de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalia contra las personas que las hayan denunciado.

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Artículo 48. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o delegados de personal.

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

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

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

Artículo 49. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo, y demás normas de aplicación.

Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO XI

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 50. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

1. Con fecha 25 de enero de 1996 las Organizaciones Sindicales, Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), de una parte y las Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) de otra, suscribieron el «Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)».

2. El artículo 3.3 de éste declara que «la aplicabilidad del acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectadas por el mismo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad con lo previsto en el reglamento de aplicación».

3. En desarrollo del texto citado, el artículo 4.2.a) del reglamento de aplicación del ASEC, incluye como uno de los instrumentos de ratificación o adhesión del mismo «el Acuerdo sobre materias concretas: Al amparo del artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas, en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente.»

4. En aplicación de los mencionados preceptos, y de conformidad con el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores las partes firmantes de este documento, que acreditan disponer de la representatividad exigida por la Ley por haber cumplido los requisitos legales, acuerdan ratificar en su totalidad y sin condicionamiento el «Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales», así como su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

5. Las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.2 del ASEC.

ANEXO I**Tablas salariales**

Se establece un período transitorio hasta el 30 de septiembre de 1997, para que las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Convenio acuerden las tablas salariales aplicables en sus respectivas Comunidades.

Transcurrido dicho período sin que tal acuerdo se halla producido, la Comisión Paritaria del presente Convenio fijará las tablas salariales a aplicar en aquellas Comunidades Autónomas donde no se halla establecido.

A tal fin el día 8 de octubre de 1997 la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá con el objeto de negociar y establecer las tablas salariales aplicables en aquellas Comunidades Autónomas donde tal acuerdo no se halla producido. Si el día 31 de octubre de 1997 la Comisión Paritaria no hubiese llegado a un acuerdo suficiente al respecto, el establecimiento de las tablas salariales correspondientes a aquellas Comunidades Autónomas donde no existan será sometido a arbitraje en los términos del artículo 50 del presente Convenio.

ANEXO II**Asimilaciones**

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

Grupo A:

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

Grupo B:

Jefe/a de Sección.
 Jefe/a de Compras.
 Jefe/a de Taller.
 Practicante.
 Dietista.

Grupo C:

Jefe/a de Almacén, Economato, Lavadero, Ropero, Plancha.
 Jefe/a de Bar, Restaurante.
 Grabador/a de datos.
 Oficial oficios diversos (administrativos, electricistas, fontanero, albañil, pintor).
 Contable.
 Conductor/a de ambulancia.

Grupo D:

Animador/a.
 Auxiliar de clínica.
 Auxiliar de sanitario.
 Auxiliar Administrativo.
 Mancebo/a de farmacia.
 Conserje.
 Costurero/a.
 Camarero/a Planta (Los que actualmente realicen funciones de atención directa al residente tendrán la categoría de Gerocultor/a).

Grupo E:

Ascensorista.
 Limpieza.
 Fregador/a.
 Mozo/a de servicios diversos.
 Telefonista.
 Portero/a, vigilante.

ANEXO III**Funciones**

Médico-Médicos especialistas (geriatras, rehabilitadores/as, etcétera):

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

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

Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de los usuarios, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Hacer el seguimiento y evaluar los programas conjuntamente con el equipo formado por 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 los usuarios, derivarlos a un centro hospitalario o de salud.

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

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

Supervisar el trabajo del personal.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

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

Otros/as titulados/as superiores: Todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo con su titulación y profesión.

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.

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

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si se le requiere, por criterios médicos o de la Dirección, acompañará al residente cuando deba de ser trasladado a centros sanitarios.

Asistente social:

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

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

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

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

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

Participar en la comisión técnica.

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

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

Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.

Visitar a los residentes enfermos.

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

Fisioterapeutas:

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Terapeuta Ocupacional:

Participar en el plan general de actividades del centro.

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

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

Participar en las áreas de ocio y tiempos libres del usuario del centro.

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

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

Gerocultor/a-Auxiliar de Clínica en Geriatría:

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

- a) Higiene personal del usuario.
- b) Según el plan funcional de las residencias, habrá de efectuar la

limpieza y mantenimiento de los utensilios del residente, hacer las camas, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y colaborar en el mantenimiento de las habitaciones.

c) Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por sí mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción y distribución de las comidas a los usuarios.

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

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

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

g) Acompaña al usuario en las salidas, paseos, gestiones, excursiones, juegos y tiempo libre en general. Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en arden a proporcionar la autonomía personal del residente y su inserción en la vida social.

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

i) Actúa en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependen directamente.

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

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

Oficial administrativo:

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

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

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

Auxiliar administrativo:

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

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

Oficial de mantenimiento:

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

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

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

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

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

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

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

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los oficiales de los servicios técnicos, y como encargado de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de

la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos jefes de sección.

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

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

Conductor/a:

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

Jardinero/a:

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

Auxiliar de mantenimiento:

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

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

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

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

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

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

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

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.

Recortar 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.

Pinche de cocina-Marmitón/a-Fregador/a:

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 montar y desmontar carros de comidas y limpieza de los mismos.

La limpieza de los útiles de cocina y comedor, realizar las tareas propias de comedor-office, montar y desmontar las mesas de los comedores, limpieza de las mismas, limpieza de la vajilla de planta, y todas las funciones relacionadas con dichas tareas. Poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.

Gobernante/a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ayuda a aquellos residentes que lo necesiten en el traslado 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.

Limpiador/a:

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

Habrán de desarrollar las siguientes funciones:

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

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

Lavadero/a-Planchador/a:

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

Habrán de desarrollar las siguientes funciones:

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

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

Personal no cualificado:

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

Su función básica consistirá en aportar su fuerza física, por ejemplo; recogida de basuras y depositarias en los contenedores situados al efecto en la calle, traslado de aparatos, etc.

ANEXO IV**Baremo**

Por cada año en la empresa: 1,2 puntos.
 Por cada año transcurrido como correpuestos y corretornos: 1,2 puntos.
 Por cada año transcurrido como correpuestos: 0,8 puntos.
 Por cada año transcurrido como corretornos: 1 punto.

Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:

- Cada curso de cuarenta horas lectivas: 1 punto.
- Cada curso de más de cuarenta horas lectivas: 3 puntos.
- FP I: 6 puntos.
- FP I y un año de antigüedad: 5 puntos.

17279 *RESOLUCIÓN de 15 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Industria de Granjas Avícolas y Otros Animales.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Industria de Granjas Avícolas y Otros Animales (código de Convenio número 9902415), que fue suscrito con fecha 17 de marzo de 1997, de una parte por la Asociación Nacional de Productores de Pollos (ANPP) y la Asociación Española de Productores de Huevos (ASEPRHU), en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVICOLAS Y OTROS ANIMALES

CAPÍTULO I**Disposiciones generales****Artículo 1. Objeto.**

El Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo y mantener un marco de relaciones armónicas entre empresas y trabajadores.

El presente Convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad.

Artículo 2. Ambito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. Ambito funcional.

Se regirán por el presente Convenio las empresas que desarrollen las actividades siguientes:

- Las que se dediquen a la reproducción mediante el empleo de incubadoras, propias o ajenas, que vendan polluelos recién nacidos, cualquiera que sea su capacidad.
- Las granjas reproductoras que se dediquen a la cría y explotación de aves de razas o cruces definidos y cuya producción de huevos para incubar polluelos y padres reproductores se destinen a abastecer y poblar las instalaciones de otras granjas o explotaciones avícolas rurales.

3. Las que se dediquen a la venta de huevos fértiles para incubar mediante la utilización de agentes o cualquiera otra manifestación comercial ordinaria.

4. Las salas de incubación industriales que se dediquen a la compra de huevos fértiles y a la venta, bien sea a comisión o por cuenta propia, de los polluelos nacidos en sus instalaciones.

5. Las explotaciones en naves o locales destinados a la producción, clasificación y transformación de huevos o crianza de pollos.

6. Las explotaciones dedicadas a cría, recría, reproducción y engorde de ganado de cualquier especie, siempre que no se rijan por otro Convenio Colectivo.

Las alusiones que se hacen en este Convenio a las aves deben interpretarse con criterio de amplitud comprensivo de la explotación de cualquier tipo de animales.

Artículo 4. Ambito personal.

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas cuyas actividades estén comprendidas entre las descritas en el ámbito funcional con única excepción del personal de alta dirección siendo, por tanto, de aplicación corno derecho supletorio en lo no previsto en el contrato individual de trabajo. Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, y Estatuto de los Trabajadores a los representantes de comercio.

Artículo 5. Concurrencia de Convenios.

En cuanto a la concurrencia de Convenios se estará a lo dispuesto en la normativa legal y vigente en cada momento.

Artículo 6. Ambito temporal.

El Convenio iniciará su vigencia con efectos referidos al día 1 de enero de 1996, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su duración por dos años y por el período comprendido entre esta fecha y el 31 de diciembre de 1997.

El Convenio se prorrogará tácitamente por sucesivos períodos anuales si ninguna de las partes firmantes lo denuncia con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras pactadas en este Convenio tomadas en su conjunto y en cómputo anual se establecen sin perjuicio de las que en Convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y empresas que, asimismo, las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Las disposiciones legales que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de éste, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 8. Facultad de dirección.**

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistemas de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.