

## ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Delegación Territorial de Salamanca Oficina Territorial de Trabajo

Visto el expediente de **Convenio Colectivo para la Empresa ESGRA y ESGRA ASISTENCIAL S.L.U., Código (370068/2), Centro de Trabajo Residencia de Mayores de Caja Duero de Salamanca**, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 03 de agosto de 2010 y suscrito con fecha de 30 de julio de 2010, por el Comité de empresa y los representantes de la Empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial, ACUERDA:

PRIMERO. -Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO. -Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 27 de agosto de 2010.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.

### **CONVENIO COLECTIVO DE ESGRA S.L. y ESGRA ASISTENCIAL S.L.U.. centro de trabajo RESIDENCIA DE MAYORES DE CAJA DUERO. AÑO 2010-2011**

#### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- **Ámbito funcional.**- El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa ESGRA, S.L y ESGRA ASISTENCIAL S.L.U., y los trabajadores de esta adscritos al centro de trabajo RESIDENCIA DE MAYORES DE CAJA DUERO.

Artículo 2.- **Ámbito personal y territorial.**- El presente Convenio Colectivo. de centro de trabajo. afecta a la totalidad del personal de ESGRA, S.L. y ESGRA ASISTENCIAL S.L.U. que presta servicios en el centro de trabajo Residencia de Mayores de Caja Duero Se exceptúa del ámbito de aplicación de este Convenio al personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1 a) del Texto Refundido de la ley de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- **Ámbito temporal.**- El presente Convenio, sea cual fuere la fecha de su publicación, entrara en vigor el día 1 de enero del año 2010 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2011.

Artículo 4.- **Prórroga y denuncia.**- El presente Convenio se entenderá prorrogado íntegra y tácitamente de año en año, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes.

La denuncia del presente Convenio Colectivo se entenderá automática a 31 de diciembre del año 2011.

Artículo 5.- **Comisión Paritaria.**- Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio, las partes podrán utilizar los servicios de asesores. designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio e Interpretación de sus preceptos.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento y se reunirá siempre que sea necesario.

La Comisión fija su sede en Salamanca. Plaza de San Román, 7.

En el caso de promulgarse nuevas disposiciones legales durante la vigencia del Convenio que afecten a lo acordado en el mismo, o por los efectos de la aplicación práctica de éste, la Comisión Paritaria podrá adaptar lo afectado a la realidad existente.

Artículo 6.- **Viculación a la totalidad.**- Ambas partes acuerdan que las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, si la Jurisdicción competente considerara que este Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordena que se adopten las medidas necesarias para subsanar la anomalía, deberá el Convenio Colectivo ser devuelto a la Comisión Negociadora a tal fin. procediéndose a

una nueva negociación de la totalidad de su contenido, que quedará sin eficacia.

Artículo 7.- **Compensación y absorción.**- Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables, tanto por conceptos de idéntica naturaleza, como en su conjunto y cómputo anual, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse, en virtud de disposición legal de rango superior.

Artículo 8.- **Condición más beneficiosa.**- Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional

#### **CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Artículo 9.- **Facultades de la Empresa.**- La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Empresa.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior se crea una comisión mixta de carácter consultivo que tratará cualquier tema en materia organizativa que le sea propuesto por cualquiera de las partes, pudiendo emitir informe previo no vinculante cuando así le sea requerido. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

Artículo 10.- **Movilidad funcional.**- La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, se realizará de acuerdo con lo establecido en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

#### **CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

Artículo 11.- **Clasificación del personal.**- La clasificación por categorías y su agrupamiento en grupos profesionales prevista en el anexo II es meramente enunciativa y no supone ni implica la obligación de tener previstas todas las plazas si las necesidades del centro no lo requieren.

Artículo 12.- **Contratación.**- Las partes podrán suscribir todos los modelos de contratos de trabajo actualmente vigentes sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, y los que en un futuro puedan ser aprobados.

**Contratos de duración determinada.**- Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas

**Ingreso y provisión de vacantes.**- Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. En caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento. Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa. Un representante de los trabajadores participará en el procedimiento de Convocatoria Interna.

Artículo 13.- **Período de prueba.** Se establece un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a seis meses para los técnicos titulados, ni de un mes para el resto de los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Artículo 14.- **Ceses en la empresa.** El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo A: Dos meses.

Grupo B: Un mes.

Grupo C: Un mes.

Grupo D: Veinte días.

Grupo E: Catorce días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia al Grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia al Grupo al que pertenezca, será de 14 días.

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

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador

#### Artículo 15.- Adscripción del personal.

a) En el supuesto de que la empresa titular de la residencia de mayores que viene realizando la atención y el servicio de la misma a través de un contratista, tome a su cargo directamente dicho servicio, deberá hacerse cargo de los trabajadores que viniesen prestando sus servicios, en dicho momento, para el contratista concesionario en la citada residencia.

b) Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de dicho concesionario, que estén prestando sus servicios en este centro de trabajo, aunque la relación laboral en dicho momento se encuentre suspendida, pasarán a ser adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en la relación laboral de dicho personal afectado, sirviendo de justificante para acreditar dicha circunstancia el simple documento suscrito entre la concesionaria cesante y la empresa titular de la residencia donde se presta el servicio.

### CAPÍTULO IV RETRIBUCIONES

Artículo 16.- **Estructura salarial.**- Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 17.- **Salario base.**- Se fija como salario base para el año 2010 el establecido para cada categoría profesional en el anexo I del presente Convenio, que supone un Incremento del 0,90% sobre las tablas salariales del año 2009

Para el año 2011, el Salario Base del año 2010 sufrirá un Incremento equivalente al experimentado por el IPC durante el año 2010, más un 0,3%.

Artículo 18.- **Gratificaciones extraordinarias.**- Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, en cuantía de 30 días de salario base, antigüedad, en su caso, cada una de ellas, antes, respectivamente, del 22 de Diciembre, 16 de Julio y 16 de Marzo.

La paga de Marzo se devengará de 1 de Enero a 31 de Diciembre de cada año, haciéndose efectiva antes del día 16 de Marzo del año siguiente con arreglo a los salarios vigentes a 31 de Diciembre del año de su devengo.

#### Artículo 19.- Complementos salariales.

**Antigüedad.**- Se abonará un complemento personal por antigüedad consistente en trienios cuyo valor según categoría viene establecido en el anexo I al presente convenio

**Plus de domingos y festivos:** A partir del 1 de enero de 2010, las jornadas realizadas en domingo o festivo tendrán una retribución adicional en cuantía de 7,00 euros. A partir del 1 de enero 2011 la compensación de domingos y festivos se establece en la cuantía de 8,00 euros.

**Plus de noche buena y noche vieja.**- Los trabajadores cuya jornada se desarrolle entre las 23 horas del día 24 de diciembre y las 7 horas del 25 de diciembre, así como entre las 23 horas del día 31 de diciembre y las 7 horas del 1 de enero, percibirán un plus de 15,00 € por cada período en el año 2010 y 2011.

Los trabajadores cuya jornada se desarrolle entre las 7 horas del día 25 de diciembre y las 15 horas del 25 de diciembre, así como entre las 7 horas del día 1 de enero y las 15 horas del 1 de enero, percibirán un plus de 10,00 € por cada período en el año 2010 y 2011.

La presente disposición entrará en vigor a partir de la fecha de firma del presente convenio.

**Plus de nocturnidad.**- Los trabajadores cuya jornada se desarrolle en el turno entre las 23:00 horas y las 7:00 horas y estén adscritos al turno nocturno percibirán 45 euros mensuales durante el año 2010 y 60 euros mensuales durante el año 2011, Importe prorrateable por días.

#### Artículo 20.- Complementos extrasalariales.

**Plus de transporte.**- Se establece un complemento extrasalarial de transporte de 2,60 € por día efectivo de trabajo en el año 2010. Los trabajadores con jornada partida lo percibirán en cuantía de 4,37 € por día efectivo de trabajo. En 2011 experimentará el mismo incremento pactado para el salario base adicionándose a la cantidad resultante para los trabajadores con jornada partida la cantidad de 0,10 euros.

**Diets.**- En los desplazamientos por razones de servicio, el personal disfrutará, para cubrir los gastos de alojamiento y manutención, de una dieta diaria de 29,81 €. En el supuesto de existir otros gastos superiores a la cuantía indicada, serán abonados por la empresa previa autorización y justificación de los mismos.

### CAPÍTULO V JORNADA DE TRABAJO

Artículo 21.- **Jornada ordinaria.**- La jornada de trabajo para el personal afectado por este Convenio será de 39 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, equivalente en cómputo anual a 1.774,5 horas de trabajo efectivo.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada no partida, disfrutarán dentro de la misma, de treinta minutos diarios de descanso para comer el bocadillo, tiempo que tendrá la consideración de trabajo efectivo. Se entiende por jornada no partida aquella jornada diaria que se realiza ininterrumpidamente y por tiempo no inferior a 6 horas y 30 minutos.

#### Artículo 22.- 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 23.- **Horario de trabajo.**- Anualmente, y en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa, previo acuerdo con el 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.

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

Artículo 24.- **Horas extraordinarias.**- El importe de las horas extraordinarias será el de una hora ordinaria incrementada en el 75%.

Para realizar el cálculo del valor de la hora extraordinaria, se dividirá el salario total anual por el número de horas anuales de trabajo efectivo, aplicando al resultado el porcentaje establecido.

Artículo 25.- **Vacaciones.**- Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, con todos los conceptos salariales, de 26 días laborables, considerándose a estos efectos los sábados no festivos.

No comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de IT derivada de accidente de trabajo, u hospitalización.

Las Empresas junto con la Representación Social, elaborarán el calendario de vacaciones que se fijará en cada empresa dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas. Este quedará expuesto en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo.

Artículo 26. **Permisos Retribuidos.**- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.
2. 3 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tan motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. 2 días por traslado de vivienda habitual con cambio de domicilio.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos establecidos en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
6. Por concurrencia a exámenes de educación básica, media o superior realizados en centros oficiales se concederá el tiempo necesario para su realización, con un máximo de 3 días consecutivos y 35 horas al año, estando obligado el trabajador a presentar justificante de la asistencia a los mismos.
7. 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.
8. Se establecen 15 horas retribuidas para salidas de consulta médica del propio trabajador o de hijo menores de 8 años o familiares de primer grado mayores de 65 años, debiendo avisar el trabajador con 48 horas de antelación.
9. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de hasta cinco días de permiso retribuido al año por asuntos propios, fijándose la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo con la empresa. Estos días no serán acumulables al periodo de vacaciones. El disfrute de esta licencia se planificará con la debida antelación, al objeto de que el servicio quede cubierto sin necesidad de su sustitución, salvo los ATS que deberán ser sustituidos. En el caso de las categorías de camarero/a y office, se deberá sustituir uno de los días de libre haber que disfruten cada uno de los trabajadores pertenecientes a estas categorías.
10. Por boda de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día. Cuando, con tan I motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días.
11. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la misma. A opción de la trabajadora podrá ser sustituido el ejercicio del derecho de lactancia por la acumulación de 21 días naturales al permiso de maternidad.

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, debiendo acreditar esta circunstancia a través de la inscripción en el correspondiente registro.

## CAPÍTULO VI BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 27.- **Seguro de vida e invalidez.**- Para el personal fijo afectado por este Convenio, en los casos de muerte o invalidez permanente, total o absoluta, o gran invalidez. la Empresa garantizará una indemnización de 6.010,12 €, abonable al trabajador o, en su caso, a sus herederos legales, concertando, a tal efecto, la oportuna póliza de seguro. En el caso de fallecimiento como consecuencia de violencia de género, se excluirá como beneficiario de esta Indemnización a quién resultase condenado por sentencia firme.

Artículo 28.- **Incapacidad temporal.**- En los supuestos de Incapacidad temporal y durante los periodos máximos y desde momento inicial que a continuación se indican, la empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario para que, durante este período, perciban el 100 por 100 de sus percepciones salariales (salario base, antigüedad):

- I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral: A partir del 10º día y durante un periodo de 360 días.
- I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral: con hospitalización: A partir del día del ingreso en el centro hospitalario y hasta que reciba el alta médica.
- I.T. derivada de enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo: Desde el primer día de la baja y hasta que reciba el alta médica.

Artículo 29.- **Fallecimiento del trabajador.**- Las empresas abonarán una mensualidad de salario base y antigüedad a los herederos legales del trabajador que fallezca. En el caso de fallecimiento como consecuencia de violencia de género, se excluirá como beneficiario de esta Indemnización a quién resultase condenado por sentencia firme.

Artículo 30.- **Jubilación del trabajador.**- Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en el momento de la jubilación, una gratificación equivalente a dos mensualidades de salario base y antigüedad. Cuando un trabajador se jubile parcialmente percibirá las mensualidades que le corresponden en el mismo porcentaje que la jubilación, abonándose el porcentaje restante en el momento de su jubilación total.

Artículo 31.- **Jubilación parcial.**- Los trabajadores afectados por este Convenio podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial de conformidad con la legislación vigente en cada momento. La empresa para facilitar a los trabajadores el acceso a esta situación se obliga a suscribir el correspondiente contrato de relevo.

Artículo 32.- **Excedencias.**- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia existirá reserva de puesto de trabajo.

## CAPÍTULO VII SALUD LABORAL Y DERECHOS SINDICALES

### Artículo 33.- Prevención de Riesgos Laborales.-

1. La empresa y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en la misma, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención.

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

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

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

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

4. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

5. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

6. Ropa de Trabajo: Se facilitará por parte de las empresas a todo el personal las prendas de trabajo necesarias para el desempeño de sus funciones.

**Protección a la maternidad.**- Si tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible o a pesar de tal adaptación las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores.

res, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 34.- Representantes de los trabajadores.-** En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores. De producirse un finiquito el recibo será visado obligatoriamente por el sindicato al que esté afiliado el trabajador, antes de su cese en la empresa.

**Artículo 35.- Conciliación de la vida laboral y familiar y Principio de Igualdad.-** Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

#### *Maternidad*

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial/de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que la madre y el padre trabajen, este periodo adicional, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, la opción de disfrute de este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

En el supuesto de adopción Internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de lo progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de fallecimiento de hijo/a el periodo de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara incorporarse al puesto de trabajo.

Por riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o el feto, la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses respectivamente o en ambos casos cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### *Paternidad*

En el caso de nacimiento, adopción o acogimiento, la suspensión del contrato por paternidad será de trece días ininterrumpidos y dos días más por cada hijo en caso de parto múltiple.

#### *Excedencia por cuidado de familiares*

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo propio.

#### *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 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 disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su Jornada ordinaria. lo.

## **CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 36.- 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 del presente Convenio.

#### **B) Faltas graves:**

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

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

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

#### **C) Faltas muy graves:**

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidación 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 físicas 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 37. **Tramitación 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.

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 38. **Formación.**- Se facilitará a los trabajadores la formación adecuada para la realización de su trabajo.

J. COCINA	884,36 €	40,85 €
COCINERO	884,36 €	40,85 €
OFFICE	853,08 €	39,30 €
TELEFONISTA	857,69 €	39,54 €
COSTURERA	853,08 €	39,30 €
PLANCHA	853,08 €	39,30 €
LAVANDERO	853,08 €	39,30 €
LIMPIADOR	853,08 €	39,30 €
J. MANTENIMIENTO	884,36 €	40,85 €
CAMARERO	853,08 €	39,30 €
DEPEND.	853,08 €	39,30 €
JARDINERO	855,72 €	39,43 €
OFICIAL	884,36 €	40,85 €
TR. SOCIAL	1.208,35 €	42,00 €
TERAPEUTA	1.208,35 €	42,00 €
ANIMADOR/A	1.208,35 €	42,00 €

## ANEXO II

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FUNCIONES

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 11 del convenio, formando parte de los grupos profesionales las siguientes categorías que se describen y las funciones que, a título orientativo, deben desarrollar cada una de ellas.

#### Grupo A:

##### ATS-DUE:

Vigilar y atender a los usuarios, 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 usuario 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 usuarios y también los medicamentos y alimentos que éstos 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.

#### Trabajador 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 usuarios.

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de los usuarios 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 usuarios.

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

### ANEXO I TABLA SALARIAL AÑO 2.010

	S. B.	ANTIGÜEDAD
A.T.S	1.302,95 €	42,00 €
FISIOTERAPEUTA	1.302,95 €	42,00 €
AUX. CLINICA	873,83 €	40,33 €
AUX. FARMACIA	873,73 €	40,33 €
J. PERSONAL	907,44 €	42,00 €
ORD. DIA	873,83 €	40,33 €
ORD. NOCHE	873,83 €	40,33 €

Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de los usuarios al centro.

Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

Participar en la comisión técnica.

Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a los usuarios 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 usuarios.

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

Visitar a los usuarios enfermos.

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

#### **Fisioterapeuta:**

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 usuarios 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 usuarios.

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

Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de los usuarios 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.

#### **Grupo B:**

##### **Auxiliar de farmacia:**

Es quien colabora en la preparación de fórmulas magistrales, realiza todas las labores concernientes al despacho general de fórmulas y especialidades farmacéuticas, prepara pedidos, clasifica y registra documentos y efectúa trámites administrativos para la liquidación de las recetas de la Seguridad Social. En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

##### **Técnico en actividades socioculturales (TASOC):**

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

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

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

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

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

Realización de programas y proyectos específicos.

Fomentar el desarrollo integral de los usuarios mediante la acción lúdico-educativa.

Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, Individuales y/o grupales, que impliquen a los usuarios en la ocupación de su tiempo libre y promover así su Integración y desarrollo grupal.

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

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

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

Coordinación del voluntariado y alumnos en prácticas de animación sociocultural.

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

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

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

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

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

#### **Gerocultor:**

Es el personal que, bajo la dependencia del director del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a los usuarios en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismos y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.

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

Entre otras sus funciones son:

Higiene personal de los usuarios.

Según el plan funcional de los centros, debe efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de los usuarios, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de los usuarios.

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

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

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

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

Acompañar a los usuarios en las salidas que este deba realizar ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc.

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

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

En todas las relaciones o actividades con los usuarios, procurar complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de los profesionales respectivos.

En ausencia de la ATS/DUE podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los usuarios, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería.

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

#### **Grupo C:**

##### **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 establecidas 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.

#### **Jefe de Cocina:**

##### **Cocinero:**

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 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 el almacenamiento y control de los alimentos, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar, a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.

Recontar las existencias con los administradores de los centros, 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.

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.

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

#### **Grupo D:**

##### **Telefonista**

##### **Camarero de Office**

##### **Camarero de Planta**

##### **Jardinero**

##### **Conserje, recepcionista:**

Es el trabajador cuyas funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas, 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 usuarios cuando éstas se produzcan por permisos o vacaciones.

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

Ayuda a aquellos usuarios 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 usuarios 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 usuarios, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses etc.

##### **Limpiador -planchador:**

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

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

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

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

Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar las menores molestias a los usuarios.

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.).

##### **Ayudante de oficios varios:**

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

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

##### **Personal no cualificado:**

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