

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1732/25

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

ANUNCIO

RESOLUCIÓN, DE 4 DE AGOSTO DE 2025, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA, DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD “CASTA SALUD, S.L. – CENTRO DE TRABAJO DE ARÉVALO”. (CÓDIGO DE CONVENIO: 05000122011983).

Con fecha 12 de julio de 2025 la persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la entidad “CASTA SALUD, S.L. – Centro de trabajo de Arévalo” solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio de 2022, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinado el texto del nuevo convenio, se comprueba que éste no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros – exigido por el E.T. en su art. 90.5 -, y que se acompaña de la documentación preceptiva. Por ello, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 8 del Real Decreto 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

Primero.– Inscribir el nuevo convenio colectivo de la entidad “CASTA SALUD, S.L. – Centro de trabajo de Arévalo”, en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ávila, 4 de agosto de 2025.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Laura Rubio González*.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CASTA SALUD, S.L. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE ARÉVALO.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art.1. Estructura de la negociación.

El presente Convenio Colectivo se ha negociado al amparo del art. 83 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, por los representantes legales de la empresa y el comité de empresa.

Art. 2. Ámbito personal, funcional y territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en el centro de trabajo de Arévalo, C/ San Juan Bosco, 2, y afecta al personal de plantilla que presta sus servicios en el Centro de Trabajo referido, dedicado a la atención de personas con discapacidad, cualesquiera que sean sus cometidos.

Art. 3. Vigencia.

La vigencia del presente Convenio será de 1 año (2025). Su entrada en vigor será el 1 de enero de 2025, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, hasta el 31 de diciembre de 2025.

Art. 4. Prórroga.

Al cumplir la fecha de vencimiento, 31 de diciembre de 2025, y en caso de que no sucediera denuncia expresa por cualquiera de las partes intervinientes, con al menos tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado automáticamente de año en año, en las mismas condiciones económicas, laborales y sociales.

Art. 5. Causas de Revisión.

Será causa para que cualquiera de las partes, a través de la comisión Paritaria del Convenio, pueda pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole y de Convenios colectivos de rango superior se establezcan mejoras superiores a las estipuladas en este convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, de acuerdo con el artículo 3, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, en concordancia con lo establecido en el artículo 84.2 de ese mismo texto legal.

Art. 6. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio prevalecerán sobre las que se puedan establecer en el Convenio Colectivo de ámbito superior o por disposición legal, sólo en caso de que las variaciones, consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables al personal que las contenidas en este Convenio, que en su caso serán objeto de negociación por la comisión paritaria.

Art. 7. Denuncia del Convenio.

La denuncia del Convenio se realizará por escrito en el plazo determinado en el artículo 4. Si las deliberaciones del nuevo Convenio se prolongasen por plazo que excediera de la vigencia del mismo, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizada la negociación y su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a la retroactividad.

TÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8. Principio General.

La organización práctica del trabajo y la jerarquización de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que, mediante ellas, se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal. A este respecto, serán las respectivas direcciones, en el ámbito de su competencia, quienes actúen en colaboración con la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a las personas trabajadoras y sus representantes en la legislación vigente.

Art. 9. Racionalización del trabajo.

La Racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- b) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

TÍTULO III. PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO

Art. 10. Provisión de vacantes.

El procedimiento para cubrir las vacantes existentes que se produzcan y los nuevos puestos de trabajo que se creen se realizará mediante acuerdo de la Dirección de la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras y, a ser posible, con el siguiente orden de preferencia:

- a) Reingreso de excedentes voluntarios.
- b) Cambio de puesto dentro del Centro.
- c) Ascensos de categoría.
- d) Personal de nuevo ingreso.

Art. 11. Cambio de puesto dentro del Centro.

La concesión de cambio de puesto dentro del Centro, en el caso de que existiera más de una solicitud para una plaza vacante y siempre y cuando esta situación no implique un incremento de plantilla o de costes adicionales de la misma y la persona solicitante reúna los requisitos necesarios para el desarrollo del puesto vacante, se resolverá atendiendo al siguiente orden de preferencia:

- a) Antigüedad en el puesto de trabajo.
- b) Personas trabajadoras con jornada reducida que deseen pasar a jornada completa.
- c) Personas trabajadoras con jornada nocturna que deseen pasar a jornada diurna.

En caso de igualdad entre dos o más personas trabajadoras en alguna de las situaciones anteriores, se resolverá el cambio de puesto a favor de la persona trabajadora de más edad.

Art. 12. Ascenso de categoría.

Todo el personal de la Empresa con contrato indefinido obtendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los niveles profesionales de la misma.

En ningún caso se ascenderá por el mero transcurso de tiempo de servicio. De las circunstancias que concurran en la convocatoria y de su resolución, la Empresa informará la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Art. 13. Personal de nuevo ingreso y modalidades de contratación temporal.

Selección. De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, es facultad de la Empresa, todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso, en lo relativo a aptitud, capacidad técnica, profesional, y cualesquiera otra que se estimen necesarias por virtud de la función o la tarea para las que se contrata al aspirante y no por las que pudiera estar habilitado para realizar, como consecuencia de un título o capacidad adquirida.

No obstante, será preciso oír a las diferentes Direcciones del Centro, en lo relativo a los aspectos descritos en el párrafo anterior, dentro del ámbito de su competencia.

Modalidades de contratación. El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Contrato por circunstancias de la producción. Se podrá utilizar esta modalidad de contratación cuando se produzca el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Podrá tener una duración máxima de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Igualmente, podrá formalizarse contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, incluidas las campañas agrarias y agroalimentarias. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos noventa días, no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

Art. 14. Admisión y contratación.

Corresponde a la Dirección empresarial de CASTA SALUD, S.L., con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre el empleo.

Art. 15. Periodo de Prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

Personal titulado superior: tres meses.

Personal titulado grado medio, docente y técnico: tres meses.

Administrativos y auxiliares técnicos: dos meses.

Auxiliares administrativos, profesionales de oficio y de servicios: un mes.

Personal no cualificado: dos semanas.

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Para el personal con relación laboral de carácter especial de los centros especiales de empleo se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 1368/85, de 17 de julio.

Podrá establecerse en el contrato de trabajo formalizado con la persona trabajadora discapacitada un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del período de prueba a todos los efectos, que no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

El personal que adquiera la condición de fijo tras un contrato temporal previo no precisará de período de prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 16. Cambio de puesto de trabajo.

En el supuesto de declaración a una persona trabajadora de incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa se compromete de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras y siempre que ambas partes lo consideren posible, a gestionar su recolocación en el centro de trabajo en el plazo de 2 meses desde que se emita la resolución del INSS u organismo que le sustituya. Dicha recolocación se efectuará en un puesto de trabajo que se adapte a su situación de incapacidad.

TÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 17. Clasificación Profesional.

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. Funciones y Contenidos.

Las funciones y contenidos más significativos de cada grupo profesional figuran como Anexo I del presente Convenio, debiéndose tener en cuenta que la redacción es meramente enunciativa, no suponiendo, por tanto, la obligación de la empresa de tenerlas previstas todas ellas, si la necesidad, el volumen de trabajo y los servicios no lo requieren.

No obstante, lo anterior, se podrá crear nuevo grupo en función de nuevas necesidades que pudieran surgir. Las condiciones salariales de estos nuevos grupos, en consonancia con las tareas más significativas que se les asignen, se establecerán por asimilación a las ya existentes.

Las personas trabajadoras podrán desempeñar las funciones propias de su categoría profesional en cualquier sección, unidad o área del Centro, en atención a las necesidades del servicio.

Art. 19.- Niveles Salariales.

Los niveles salariales del personal afectado por el presente convenio distribuidos por Secciones se especifican en el Anexo II del presente Convenio el año 2025.

TÍTULO V. JORNADA Y HORARIOS

Art. 20.- Jornada anual.

La jornada anual de trabajo efectivo se establece en 1.650 horas.

Dentro de la jornada, siempre que su duración continuada sea igual o superior a 6 horas, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo.

Se considerará a estos efectos como trabajo efectivo el realmente prestado en el puesto de trabajo y el que corresponda por los permisos retribuidos que legal o convencionalmente procedan.

Art. 21.- Control de asistencia.

Los controles de puntualidad y asistencia que se establezcan, así como la flexibilidad, en su caso, serán de aplicación a todo el personal el Centro.

Art. 22. Jornada y Horarios.

Las personas trabajadoras con trabajo a turnos que, a fecha de la firma del presente Convenio, están disfrutando de un fin de semana completo (sábado y domingo) cada 2 semanas, seguirán con dicho sistema de descansos.

Las personas trabajadoras con jornada a tiempo completo y con trabajo a turnos que, a fecha de la firma del presente Convenio, están disfrutando de una semana natural de descanso continuado, seguirán disfrutando de la misma. Esta semana de descanso se disfrutará alternativamente en Navidades y Semana Santa. Todo ello, sin perjuicio de que se haya de cumplir la jornada laboral anual pactada.

El resto de personas trabajadoras, con trabajo a turnos, tendrán en la planilla anual, que se elabora en diciembre un descanso semanal de un fin de semana completo (sábado y domingo) al mes.

La Empresa elaborará un calendario laboral, que se expondrá en lugar visible del Centro de Trabajo y será entregado de forma individual a cada persona trabajadora, que deberá contener:

- El horario de trabajo.
- Distribución anual de los días de trabajo.
- Descansos semanales, festivos, vacaciones y otros días inhábiles.

En todo caso tanto al comienzo como a la finalización de la jornada, la persona trabajadora deberá encontrarse en su puesto de trabajo.

En fechas de especial significación existirá una organización específica de los turnos de trabajo.

A los efectos del presente artículo, tendrá la consideración de fecha de especial significación los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como los días 1, 5 y 6 de enero.

La Empresa se compromete a garantizar un sistema de rotación de turnos entre las personas trabajadoras que garantice que, en los siguientes turnos:

- Tarde y noche 24 de diciembre.
- Mañana 25 de diciembre.
- Tarde 25 de diciembre.
- Tarde y noche 31 de diciembre.
- Mañana 1 de enero.
- Tarde 1 de enero.

- Tarde y noche 5 de enero.
- Mañana 6 de enero.
- Tarde 6 de enero.

no se preste servicios por las mismas personas trabajadoras, por la aplicación de la rotación ordinaria anual.

Los criterios de rotación responderán a los mismos criterios que para la cobertura de vacaciones, siendo los mismos objetivos.

Art. 23. Jornada Nocturna.

Las personas trabajadoras que realicen este tipo de jornada, salvo aquellos en que dentro de su sueldo se encuentre recogido este extremo, tendrán derecho a un plus de nocturnidad, cuando al menos 3 horas se realicen en el periodo de tiempo que va desde las 22 horas de un día a las 6 del día siguiente. Cuando el periodo de trabajo realizado entre las 22 horas de un día y las 6 del día siguiente sea inferior a 3 horas, se abonará el plus de nocturnidad únicamente sobre las horas realmente trabajadas en dicho periodo. Se pacta expresamente, que las personas trabajadoras que realicen jornada nocturna disfrutarán el exceso de cómputo anual, si existiera, en dos turnos en el periodo comprendido entre el 16 de diciembre y el 15 de enero siguiente.

Art. 24. Guardias Médicas.

1. Se entiende por Guardia Médica al Servicio continuado, cuya duración es de 24 horas y que se presta por todos los médicos en plantilla, independientemente de su especialidad.

- Guardias días laborables de lunes a jueves: serán retribuidas a razón de noventa y cuatro euros con sesenta céntimos por día de guardia, (99,3 €/día de guardia).
- Guardias viernes-sábado-domingo: serán retribuidas a razón de ciento treinta y ocho euros con cincuenta y siete céntimos por día de guardia, (145,49 €/día de guardia).
- Guardias día festivo: las guardias realizadas en días festivos, cualquiera que sea el día de la semana, serán retribuidas a razón ciento cuarenta y cinco euros con dieciocho céntimos día festivo de guardia, (152,43 €/día festivo de guardia).

En las anteriores retribuciones quedan incluidos cuantos conceptos retributivos puedan considerarse por razón de horas y días trabajados, cualquiera que sea su calificación. Lo anterior excluye, en todo caso, que tales guardias tengan la consideración de extraordinarias, lo que ambas partes declaran expresamente a efectos de la conceptualización jurídica correspondiente.

Art. 25. Descanso Semanal.

La distribución del descanso semanal podrá realizarse entre semana, siempre y cuando se respete que la persona trabajadora debe descansar como mínimo los fines de semana al mes que se recogen el artículo 23 del presente Convenio.

Disfrutarán también de 14 fiestas laborables al año las cuales tendrán carácter retribuido y no recuperable.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente se podrán pactar contractualmente entre la persona trabajadora y la Empresa formas diferentes de disfrute de fines de semanas o festivos, siempre que los mencionados pactos no representen un incremento en la jornada pactada en este convenio.

Art. 26. Horas extraordinarias.

Las horas de trabajo que superen la jornada laboral, computada diaria, quincenal, mensual o anualmente, se considerarán extraordinarias. Su retribución se fija en un 175% en cuantía dineraria y un 200 % en periodos de descanso, siendo disfrutado dicho descanso de acuerdo con la Dirección de la Empresa.

TÍTULO VI. FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Art. 27. Formación.

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
 - c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
 - d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo.
3. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.
4. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras que asistan a esta clase de cursos, podrán solicitar de forma preferente, que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.
5. Cursos de reconversión y perfeccionamiento profesional organizados por la Empresa:

La Empresa podrá organizar cursos directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, según las modalidades siguientes:

- a) De reconversión profesional por transformación o modificación de los cometidos de la Empresa para asegurar la estabilidad de las personas trabajadoras en su empleo.
- b) De perfeccionamiento profesional para la adaptación de las personas trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo. En los supuestos anteriores, siempre que su realización sea declarada obligatoria por parte de la empresa, el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

En caso de que la jornada laboral supere la jornada ordinaria, estas horas se abonarán como horas ordinarias.

- c) Se establece un fondo por cuantía de seis mil euros (6.000), para la realización de cursos y otras actividades de formación y perfeccionamiento.
- d) La empresa, para llevar a efecto los planes de formación, contará con la opinión de la representación legal de las personas trabajadoras. Esta representación estará constituida por un máximo de dos personas y tendrá el fin de aportar ideas encaminadas a orientar acerca de la programación de las actividades formativas, fijación de criterios para la selección de participantes en las mismas, así como para la evaluación del Programa de Acción Formativa.

La Empresa se compromete a que, durante la vigencia del presente Convenio, se realicen al menos tres acciones de formación/reciclaje entre el personal socio sanitario, tendentes a una mejor y mayor cualificación de dicho personal.

TÍTULO VII. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 28. Vacaciones Anuales.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, 30 días naturales de vacaciones anuales.

1. Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para la vacación anual no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado, en cómputo desde la fecha de ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre, redondeando el resultado en días al entero más próximo.

2. El calendario de vacaciones se negociará entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Las vacaciones se disfrutarán por meses completos, entre los meses de julio, agosto y septiembre, de forma rotatoria, garantizando siempre el adecuado mantenimiento del servicio. Asimismo, si alguna persona trabajadora quisiera disfrutar su período vacacional fuera del período fijado en el presente apartado, deberá solicitarlo con 2 meses de antelación. En ningún caso coincidirán, el comienzo o el final de las mismas, con días de descanso salvo que ello conlleve el que no se cumpla con la jornada anual establecida.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T. se tendrá derecho a disfrutar

las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Art. 29. Licencias sin sueldo.

El personal con contrato indefinido que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses en un periodo de dos años. Excepcionalmente, y por razones probadas de urgente necesidad de las personas trabajadoras podrán concederse licencias de duración inferior al mes, siempre que la duración de las mismas sea al menos de diez días.

Las personas trabajadoras con contrato temporal y al menos un año de prestación de servicios ininterrumpidos podrán hacer también uso de esta licencia sin sueldo. En este caso la fecha de finalización de la licencia solicitada en ningún caso podrá ser posterior a la fecha en que habría de vencer el contrato de trabajo que los vincula a la Empresa.

Durante el disfrute de las licencias sin sueldo la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 1 día de libre disposición el cual no será retribuido.

La solicitud de dicho permiso no retribuido deberá realizarse con una antelación mínima de 7 días naturales, salvo situaciones excepcionales justificadas.

Art. 30. Reducción de la jornada por guarda legal.

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Art. 31. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso, cuando ello fuera posible, y en todo caso con justificación previa o posterior, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 2 días en caso de fallecimiento, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 1 día natural caso de ser tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Y será de 2 días en caso de tercer grado
- c) 5 días en caso de accidente o enfermedad grave y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido

el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, y 1 día natural caso de ser tercer grado de consanguinidad o afinidad. Queda excluido de forma explícita el alumbramiento de familiares distintos a la esposa del trabajador cuando este se produzca sin complicaciones.

Para el disfrute de este permiso, el trabajador deberá presentar la justificación adecuada que acredite el hecho causante en los términos establecidos en este artículo.

El presente permiso retribuido podrá disfrutarse en días no consecutivos y mientras dure la situación que lo originó o alta médica.

- d) 1 día por traslado de domicilio habitual. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto. En ambos casos será necesario confirmar dicha circunstancia.
- e) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de formación durante el tiempo necesario, debidamente justificado.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica o pruebas analíticas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el del trabajo, debiendo presentar la persona trabajadora la Dirección de la Empresa el volante justificativo de la asistencia a la referida consulta.
- h) Hasta un total de 20 horas en un año para acompañamiento de hijo y/o hija, padre y/o madre, cónyuge o pareja inscrita en el registro de parejas de hecho correspondiente, a consulta médica de especialista en el Servicio Público de Salud.

La persona trabajadora deberá justificar de forma adecuada y fehaciente el uso de este permiso.

- i) 2 días de libre disposición retribuidos, para las personas trabajadoras que realizan su actividad, durante todo el año, en turnos rotatorios de trabajo de lunes a domingo, en las condiciones especificadas a continuación:

Estos días se podrán disfrutar única y exclusivamente cuando, la según planilla de turnos y planificación horaria, el día de prestación de servicios se encuentre cubierto por un número de trabajadores con el mismo puesto de trabajo superior al que resulte habitual, o recurrente.

Este permiso retribuido únicamente será disfrutable en los días, tal y como se conocen coloquialmente en el centro de trabajo como días “morados”.

La solicitud de dicho permiso retribuido deberá realizarse con una antelación mínima de 7 días naturales, salvo situaciones excepcionales justificadas.

La dirección de la Compañía procederá a elaborar un procedimiento donde se recoja la forma de solicitar y justificar todos los permisos contenidos en el presente artículo.

Del mismo modo, todos los permisos retribuidos contenidos en el presente apartado comenzarán a disfrutarse en el primer día posterior al hecho causante en el que la persona trabajadora debiese prestar servicios, salvo aquellos en los que se recoja mención expresa a que deberán disfrutarse en días naturales, siendo estos últimos los siguientes: a) y, ampliación del d).

Todos aquellos permisos retribuidos que resulten mediante el presente convenio colectivo más favorables para las personas trabajadoras se disfrutarán en los términos expresamente recogidos en su regulación, en el presente convenio.

TÍTULO VIII. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 32. Suspensión de Contrato.

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) En el supuesto de parto, resolución judicial por la que se constituya la adopción, o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión tendrá la duración y estará sujeto a las condiciones que marque la normativa vigente.

Sin perjuicio que, a día de la fecha de firma y entrada en vigor del presente convenio colectivo, el período de suspensión del contrato de trabajo se encuentra fijado en 16 semanas.

De las 16 semanas de permiso, la persona trabajadora disfrutará las primeras 6 semanas de forma obligatoria e ininterrumpidamente con posterioridad al parto.

Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida.

Se hará siempre dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento o a la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

- b) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa con computo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

- c) En el supuesto de nacimiento, resolución judicial por la que se constituya la adopción, o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento para aquel progenitor que sea distinto de la madre biológica, la suspensión tendrá la duración y estará sujeto a las condiciones que marque la normativa vigente.

Sin perjuicio que, a día de la fecha de firma y entrada en vigor del presente convenio colectivo, el período de suspensión del contrato de trabajo se encuentra fijado en 16 semanas.

De las 16 semanas de permiso, la persona trabajadora disfrutará las primeras 6 semanas de forma obligatoria e ininterrumpidamente con posterioridad al parto.

Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida.

Se hará siempre dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento o a la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

El presente permiso parental se adaptará a las modificaciones legislativas del art. 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, reuniéndose la Comisión Paritaria al efecto.

TÍTULO IX. EXCEDENCIAS

Art. 33. Excedencias.

Las personas trabajadoras con un año, al menos, de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria.

La duración de esta excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a diez años, y este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora una vez transcurridos dos años, si no se ha agotado el tiempo máximo y cuatro años si se han agotado el tiempo máximo, desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en el supuesto de que se solicite para atender al cuidado de un hijo o hija.

Del número de concesiones y denegaciones se dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras.

Art. 34. Reincorporación.

La persona trabajadora excedente voluntaria que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar cualquier vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo en su misma categoría la hubiera en una categoría inferior a la que ostentaba, siempre que reúna los requisitos de conocimientos exigidos para su correcto desempeño, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

Art. 35. Excedencia por cuidado de descendientes.

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

Los sucesivos hijos e hijas darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que venía disfrutando. Durante tres años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46.3 E.T. será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Art. 36. Excedencia Forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical efectiva, de acuerdo con los estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

TÍTULO X. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**Art. 37. Vestuario y Calzado.**

El Centro facilitará al personal de oficios varios el vestuario y calzado preciso para la realización de sus funciones. En caso de deterioro, previa entrega de los elementos deteriorados, se suministrará nueva indumentaria.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas que la desarrollan.

TÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Art. 38. Faltas y Sanciones.****Faltas leves.**

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.

- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/las compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
- c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o las personas con patologías de salud mental.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros/as o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) La actuación con personas con patologías de salud mental que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos/as, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- b) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
- c) La actuación con personas con patologías de salud mental que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes/as y compañeros/a.
- g) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con patologías de salud mental.
- h) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- i) El abuso de autoridad.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Sanciones.

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito a la persona trabajadora, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al delegado/a sindical, si lo hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los/las delegados/as de personal o Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Prescripción.

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días.

Art. 39. Comunicación.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de las personas trabajadoras y al interesado / interesada.

TÍTULO XII. ESTRUCTURA DEL SALARIO

Art. 40. Estructura Retributiva.

La estructura retributiva del personal comprendido en este Convenio estará constituida por los siguientes conceptos:

1. Salario legal:

1.1 Salario Base.

1.2. Complementos salariales:

- a) Complementos personales.
- b) Complemento Personal No absorbible.
- c) Complemento festivos trabajados.
- d) Nocturnidad

2. Percepciones no salariales:

a) Dietas y desplazamientos por gastos que hubieran de ser realizados por la persona trabajadora, como consecuencia de su actividad laboral.

Art. 41. Definición de la estructura salarial.

Salario legal:

1.1. Salario Base: es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo mensual, en función de su nivel. Las cuantías establecidas figuran en el Anexo II.

1.2. Complementos salariales:

Se establecen los complementos salariales que a continuación se citan, debiéndose ajustar a las especificaciones siguientes:

- a) Complementos personales
- b) Complemento Personal No absorbible. - Complemento Personal percibido por aquellas personas trabajadoras que lo tuvieran reconocido a título individual, el cual no es compensado ni absorbido por ninguna mejora que pueda surgir. Será distribuido en 14 pagas anuales y revalorizada en los mismos términos que el resto de los conceptos.
- c) Complemento festivo trabajado: por cada turno de trabajo completo en un día festivo trabajado será de 21,50 €, y la parte proporcional por un turno de trabajo inferior a un turno completo.

Asimismo, se establece una retribución de 30 € para los turnos de los siguientes días festivos trabajados, que se considerarán especiales:

Turno de noche del día 24 de diciembre.

Turno de mañana y tarde del día 25 de diciembre.

Turno de noche del 31 de diciembre.

Turno de mañana y tarde del 1 de enero.

Dicha cuantía se abonará por turno completo de trabajo, y la parte proporcional por un turno de trabajo inferior a un turno completo.

- d) Plus nocturnidad (14 pagas). Su cuantía figura en el Anexo II.

2. Percepciones no salariales:

- a) Dietas y Desplazamientos:

El importe de la media dieta (gastos de manutención sin pernoctar fuera del domicilio habitual) será de 26,67 euros.

El importe de la dieta completa (gastos de manutención pernoctando fuera del domicilio habitual) será de 53,34 euros.

Cuando por motivos laborales la persona trabajadora haya de utilizar su vehículo el precio por km. recorrido se establece en 0,19 euros.

Art. 42. Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base, y complemento personal no absorbible. Estas pagas extraordinarias se devengarán semestralmente (1 de enero a 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre) y se percibirán antes del día 15 de los meses de julio y diciembre.

Art. 43. Compensación por IT.

Cuando una persona trabajadora cause baja por IT derivada de Accidente de Trabajo o enfermedad profesional, se complementará el 100 % del salario real desde el primer día.

En el caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y mientras dure esta situación, la persona trabajadora afectado/a percibirá el 75 % del salario real desde el día de la baja hasta el día 30 inclusive. A partir del día 31 percibirá el 100 % del salario real. Este complemento salarial solamente podrá volver a percibirse de nuevo si ha transcurrido al menos un año desde el alta de la última situación de I.T complementada. En caso contrario, la persona trabajadora percibirá desde el primer día el 60 % del salario real desde el día de la baja hasta el día 20 inclusive y a partir del día 21 percibirá el 80 % del salario real.

En el caso de que la Incapacidad Temporal requiera hospitalización el complemento será del 100 % del salario real desde el primer día.

TÍTULO XIII. FOMENTO DE EMPLEO

Art. 44. Jubilación.

En conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional 10.^a del E.T., se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla la edad de 68 años, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completa de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

La empresa facilitará que la persona trabajadora pueda acceder de forma voluntaria a la jubilación anticipada en los términos que establezca la ley.

TÍTULO XIV. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Art. 45. Póliza de seguros.

La empresa suscribirá un seguro permanente que cubrirá los siguientes conceptos y cuantías:

- a) Fallecimiento: 9.500 euros.
- b) Incapacidad Permanente total, absoluta y gran invalidez: 9.500 euros.
Esta cuantía será devengada y abonada una vez transcurra el plazo de reserva de puesto de trabajo previsto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Muerte por Accidente: 19.000 euros.

El citado seguro de vida afectará a todas personas trabajadoras fijas de plantilla y a aquellos/as que adquieran esta cualidad a lo largo de la vigencia del presente Convenio, así como a los/las contratados/as por tiempo determinado cuando éste exceda de seis meses y a partir del sexto mes. Todo ello sin perjuicio de que se cumplan los requisitos que a tal efecto exija la compañía de seguros contratada.

Casta Salud, S.L. quedará exento de esta obligación, con relación a las personas trabajadoras afectadas por este seguro que no superen los requisitos para poder asegurarse impuestos por la compañía de seguros y, en consecuencia, exenta de responsabilidad absolutamente en los supuestos citados anteriormente.

Art. 46. Ayuda a personas con discapacidad.

Se crea un fondo de ayuda para Educación Especial y adquisición de Recursos Técnicos para reintegración social de hijos/as con discapacidad de personas trabajadoras de la empresa por un importe de 5.600 euros para el conjunto de la plantilla, con un máximo de 530 €/año por persona trabajadora.

Para tener derecho a esta ayuda, las personas trabajadoras deberán presentar la Certificación de discapacidad igual o superior al 33%, emitida por el Organismo correspondiente, así como la justificación del gasto efectuado. La concesión en su caso, de dicha ayuda, se llevará a cabo por la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

Art. 47. Compromiso de igual de oportunidades.

Casta Salud, S.L. garantizará la igualdad de oportunidades a cualquier persona trabajadora evitando cualquier tipo de discriminación tanto en el ámbito de la contratación, como de la promoción y organización del trabajo, por razones de edad, género, credo, religión y/o discapacidad.

TÍTULO XV. COMISIÓN PARITARIA**Art. 48. Comisión Paritaria.**

Las partes negociadoras de este convenio colectivo acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

1. La Comisión paritaria estará integrada por tres representantes de las personas trabajadoras y tres de la Empresa.

Será domicilio oficial de dicha Comisión el propio centro de trabajo.

2. Se reunirá cuando sea solicitado por alguna de las partes y, en todo caso, mediante convocatoria por escrito con una antelación de un mes, en las que se expresarán las materias a tratar.

La Comisión Paritaria levantará acta del resultado de las reuniones en un plazo máximo de 15 días.

El lugar de reunión de la Comisión será, salvo pacto en contrario, el centro de trabajo.

3. Si en el plazo de 3 meses no existiese acuerdo en la comisión paritaria, se solicitará la intervención del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León. (ASCL).

En todo caso la resolución pactada será expuesta en tablón de anuncios para el conocimiento de todas las personas trabajadoras.

Art. 49. Procedimiento de resolución de conflictos en caso de descuelgue.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse al Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Seguro de responsabilidad civil.

El Centro procederá a concertar un seguro que cubra la responsabilidad civil profesional del personal a su servicio que pudiera derivarse del cumplimiento de las obligaciones laborales. La determinación de las funciones y contingencias concretas que se consideren incluidas en el objeto del seguro se efectuará previos los estudios pertinentes. La cuantía se establece en 300.600 euros.

Segunda. Cláusula de revisión de salarios.

Las Partes acuerdan los siguientes incrementos salariales, en el Convenio Colectivo de la empresa Casta Salud, S.L. para el centro de trabajo de Arévalo (Mentalia Arévalo), para el año 2025 y que figuran a continuación:

- 2025: Incremento del 5 % con efectos del día 1 de enero de 2025. En el Anexo II se incluyen las tablas salariales con el incremento aplicado.

Los atrasos que se generen desde el 1 de enero de 2025, fecha del incremento salarial efectivo, serán abonables una vez el Convenio Colectivo de la empresa Casta Salud, S.L. para el centro de trabajo de Arévalo, se encuentre registrado y publicado en el Boletín Oficial correspondiente.

Tercera. Plan de Igualdad.

Para la implantación del plan de igualdad de CASTA SALUD, S.L., la Compañía se compromete al cumplimiento de lo dispuesto en las previsiones normativas existentes en la materia.

ANEXO I.- CONTENIDO Y FUNCIONES MÁS SIGNIFICATIVAS DE CADA CATEGORÍA PROFESIONAL.

I. SECCIÓN SANITARIA ASISTENCIAL

JEFE/A DE SERVICIO.

Corresponde al mismo:

1. Organizar y dirigir el servicio dentro de las normas del reglamento interno del establecimiento, de las instrucciones permanentes y órdenes generales y de acuerdo con las orientaciones de la Dirección.
2. Ostentar la jefatura inmediata del personal sanitario que, con cualquier carácter, desempeñe un puesto de trabajo encuadrado en el servicio o haya adscrito al mismo.
3. Velar por el correcto funcionamiento del Servicio y por el debido cumplimiento de todo el personal sanitario encuadrado o adscrito al mismo.
4. Vigilar la conservación y trato adecuado de las instalaciones de su servicio.
5. Desempeñar cualquier otra función que se señale en los reglamentos, instrucciones y órdenes generales o que le haya sido delegado expresamente por la Dirección.
6. Celebrar reuniones periódicas con sus colaboradores y su personal, para informarles de la marcha del servicio y de las instrucciones u orientaciones que fueran necesarias.
7. Celebrará reglamentaria y periódicamente sesiones clínicas.
8. Cumplir los servicios de guardia que le señalen, a tenor del reglamento del Centro o instrucciones correspondientes.

MÉDICO/A ADJUNTO.

Corresponde al mismo:

1. Suplir al médico/a jefe, teniendo en cuenta la titulación correspondiente al efecto.
2. Cumplir los servicios de guardia que le señalen, a tenor del reglamento del Centro o instrucciones correspondientes.
3. Cuidar de la debida confección de las historias clínicas de los pacientes/ residentes correspondientes a su servicio.
4. Supervisar y coordinar el desempeño de las funciones correspondientes a los puestos que le estén subordinados, especialmente de su servicio de guardia.
5. Colaborar en todos los órdenes al mejor desarrollo de las tareas que corresponden a su servicio.
6. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

PSICÓLOGO/A.

Corresponde al mismo:

1. Exploración, diagnóstico y valoración de los aspectos de la personalidad, inteligencia, y aptitudes de los usuarios del Centro.
2. Elaboración del programa de medidas terapéuticas de carácter psicológico a realizar en colaboración con el equipo multiprofesional, con carácter individual, familiar e institucional.
3. Calificación del porcentaje o grado de deficiencia de los casos que le corresponda.
4. Coordinación, seguimiento y evaluación de los tratamientos dependientes de su especialidad, que se realicen en el Centro, y de los que se realicen con recursos ajenos.
5. Conocimiento de los recursos o servicios de carácter psicológico en el ámbito provincial.
6. Participación en la Junta Facultativa y sesiones de trabajo que se establezcan en el Centro.
7. Colaboración en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a familias de residentes e instituciones u organismos públicos y privados.
8. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente incluidas dentro de su profesión y preparación técnica.
9. Bajo la Dependencia de la Dirección del Centro, participar en la organización de las actividades formativas del Centro.

JEFE/A DE ENFERMERÍA.

Le corresponde al mismo:

1. Organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería velando por el adecuado cuidado de los usuarios.
2. Analizar constantemente, las distintas actividades del personal de enfermería en orden a la eficacia del Servicio.
3. Mantener informada a la Dirección del Centro de las actividades del Servicio de Enfermería.

4. Organizar y dirigir al personal de enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal.
5. Organizar con la Dirección y participar en el programa de educación sanitaria y en la orientación del personal de nuevo ingreso en los servicios de enfermería.
6. Realizar los horarios de personal con la categoría de enfermero/a, así como cubrir ausencias de estos, garantizando la correcta prestación del servicio en todos los turnos.
7. Participar en la elaboración y revisión de protocolos.
8. En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, que le sean solicitadas, incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

TRABAJADORA SOCIAL.

Le corresponde al mismo:

Bajo la dependencia del director/a del Centro o persona en quien delegue, ejercerá las siguientes funciones:

1. Planificación y organización del trabajo social del Centro, mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaboración y realización de estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los usuarios.
2. Ejecución de las labores administrativas propias de su función y realización de los informes sociales de los usuarios y los que le sean solicitados por la Dirección del Centro, facilitando información sobre los recursos propios y ajenos y efectuando la valoración de su situación personal, familiar y social.
3. Resolución de problemas sociales mediante la práctica de trabajo social individual, grupal y comunitario a todos los usuarios.
4. Fomento de la integración y participación de los usuarios en la vida del Centro y del entorno que le rodea.
5. Coordinación y realización en su caso de actividades socio-culturales.
6. Coordinación de grupos de trabajo y actividades.
7. Participación en la Comisión Técnica.
8. Realización de las gestiones necesarias para la resolución de problemas que afecten a residentes y que no puedan ellos resolver personalmente.
9. Colaboración con los/as profesionales de su especialidad de otros Centros y, principalmente, con los de entidades e instituciones locales, públicas y privadas.
10. Participación en las reuniones del Equipo Multidisciplinar para la elaboración de programas individuales de atención y en las orientaciones que precisen los usuarios.
11. Participación en la asignación y cambios de habitaciones y mesas de comedor.
12. Cualquier otra función no prevista anteriormente que sea solicitada por la Dirección y que esté incluida en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

FISIOTERAPEUTA.

Le corresponde al mismo:

Es el profesional que, bajo la dependencia del director/a del Centro o persona en quien delegue, ejerce las funciones siguientes:

1. Realización de tratamientos de fisioterapia dentro del ámbito de su competencia.
2. Participación, cuando se le requiera, en el Equipo Multiprofesional del Centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

3. Seguimiento y evaluación de la aplicación del tratamiento que realice.
4. Conocimiento, evaluación e información, en su caso, de la aplicación de tratamientos de su especialidad, cuando se produzca mediante la utilización de recursos ajenos.
5. Conocimiento de los recursos propios de su especialidad en el ámbito provincial.
6. Participación en Juntas y sesiones de trabajo que se establezcan en el Centro.
7. Colaboración en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los usuarios.
8. Asesoramiento a los/as profesionales que lo precisen sobre movilizaciones y tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterápicas.
9. Asistencia a las sesiones que se establezcan en el Centro para la revisión, seguimiento y evaluación de tratamientos.
10. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

SUPERVISOR/A.

Le corresponde al mismo:

Es el/la profesional que bajo la dependencia de la del director del Centro y en coordinación con la Jefatura de Enfermería, desarrolla las siguientes funciones:

1. Asumir la responsabilidad del orden, disciplina y limpieza de las unidades.
2. Realizar los horarios de personal y cubrir ausencias de estos, garantizando la correcta prestación del servicio en todos los turnos.
3. Distribuir, coordinar y elaborar, las actividades que corresponden a todo el personal socio-sanitario de las unidades.
4. Solucionar los problemas que le sean comunicados o que detecte, en caso contrario, derivarlos al nivel jerárquico correspondiente.
5. Velar por el mantenimiento, conservación y manejo correcto del aparataje, material y resto de instalaciones.
6. Coordinación con el resto de servicios de la empresa para que las actividades de las unidades se desarrollen de manera eficientes.
7. Asignar acompañantes a los pacientes en salidas y/o traslados hospitalarios.
8. En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, que le sean solicitadas, incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

ENFERMERO/A.

Le corresponde al mismo:

Es el/la profesional que, bajo la dependencia del jefe/a de Enfermería o del Director/a del Centro o persona en quien delegue, tiene las siguientes funciones:

1. Vigilancia y atención a los usuarios en sus necesidades generales, humanas, así como sanitarias, en especial en el momento en que éstos requieran sus servicios.

2. Preparación y administración de los medicamentos según las prescripciones facultativas, reseñando los tratamientos.
3. Planificación y realización de los trabajos propios de la categoría de enfermería.
4. Colaboración con los/as médicos/as, preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.
5. Ordenación del material, determinando el que pueda ser utilizado.
6. Ordenación de historias clínicas, anotando en ellas cuantos datos relacionados con la propia función deban figurar en las mismas.
7. Supervisión del aseo personal y suministro de comidas del usuario encamado, así como los cambios posturales preventivos, efectuando junto al Auxiliar de enfermería o Cuidador/a la realización de los cambios posturales no preventivos.
8. Control de la higiene personal de los/as residentes, así como de los medicamentos, alimentos y enseres que los mismos mantienen en las habitaciones.
9. Atención a las necesidades sanitarias que presente el personal que trabaja en el Centro en caso de necesidad o urgencia.
10. Colaboración con los/as fisioterapeutas en las actividades cuyo nivel de exigencia de cualificación sea compatible con su titulación de DUE cuando sus funciones específicas se lo permitan.
11. Realización de pedidos de farmacia.
12. Vigilancia y cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico prescritas por el Médico/a observándose incidencias que puedan aparecer durante su realización.
13. Amortajamiento y preparación del usuario/a fallecido/a junto con el/la Auxiliar de Enfermería o Cuidador/a para su traslado a las dependencias mortuorias.
14. Acompañar al médico en la visita a los usuarios.
15. Cumplir y hacer cumplirlas indicaciones de los facultativos, ajustándose rigurosamente a las mismas y dejando constancia escrita de sus actividades.
16. Velar por que sean observadas las prescripciones facultativas a los residentes.
17. En el traslado de los residentes a otra unidad dispondrán de lo necesario, cuidando que se cumplan todos los requisitos establecidos reglamentariamente para estos casos.
18. Solicitar, ateniéndose a las normas del Reglamento Interno del Centro, el material necesario para atender a los usuarios en las unidades.
19. En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, que le sean solicitadas, incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

TERAPEUTA OCUPACIONAL.

Bajo la dependencia del director/a del Centro o persona en quien delegue, es el/la profesional que realiza las siguientes funciones:

1. Realización de tratamientos específicos para la recuperación funcional del usuario, con el fin de obtener su adiestramiento en las actividades de la vida diaria, enseñanza en el manejo de aparatos y prótesis, entrenamiento en diversas actividades y diseño y elaboración de adaptaciones que ayuden al usuario en el desempeño de sus actividades, bajo la coordinación del Médico/a del Centro.

2. Colaboración con el equipo Multiprofesional del Centro, en los casos que se le requiera, para la realización de pruebas y valoraciones de aquellos aspectos propios de su especialidad.
3. Seguimiento y evaluación de la aplicación de los tratamientos que lleva a cabo, en coordinación con los profesionales del equipo Multidisciplinar del Centro.
4. Conocimiento y valoración de los recursos propios de su especialidad existentes en la provincia.
5. Conocimiento, información y evaluación, en su caso, de la aplicación de tratamientos de la propia especialidad, cuando se produzcan mediante la aplicación de recursos ajenos.
6. Colaboración con la Dirección y Departamento Social en la ejecución y control de programas socio-culturales y recreativos.
7. Preparación de trabajos manuales y otros, propios del Departamento, para su exposición y comercialización.
8. Colaboración con la Dirección del Centro en cuantos aspectos técnicos de su especialidad le sean solicitados.

MONITOR/A OCUPACIONAL.

Bajo la dependencia del director/a del Centro, o persona en quien delegue, es aquel profesional que realiza las siguientes funciones:

1. Información al equipo de valoración y orientación de las aptitudes, motivaciones y conductas psico-sociales, registradas por los sujetos, durante su evaluación en el Servicio de Terapia Ocupacional.
2. Constatación de las habilidades específicas de cada residente en sus manualizaciones, en su organización del trabajo y en relación con instrumentos o máquinas.
3. Experimentación y evaluación de las posibilidades de adaptación física de las diversas exigencias de los puestos de trabajo.
4. Información profesional e iniciación del contacto con tareas profesionales.
5. Diseño y elaboración de adaptaciones que ayuden al usuario en el desempeño de sus actividades.
6. Programación y participación en la preparación de trabajos manuales y otros, propios del Servicio de Terapia Ocupacional.
7. Participación en el equipo Multidisciplinar, en cuantas fases o procesos se estimen oportunos, en función de su profesión y preparación técnica.
8. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas, incluidas dentro de su profesión y preparación técnica.

AUXILIAR DE ENFERMERÍA.

Es el/la profesional que bajo la dependencia del Supervisor, jefe de Enfermería, Dirección del Centro o persona en quien delegue cualquiera de los anteriores, realizará las siguientes funciones:

1. Las funciones precisas para cubrir las necesidades de asistencia y atención al usuario en relación con las tareas de la vida diaria que no pueda realizar por sí mismo.
2. La atención del aseo personal, así como la ayuda al usuario en sus necesidades fisiológicas, recepción y distribución de comidas a enfermos e incapacitados en su unidad, así como la retirada del servicio, suministrando los alimentos a aquellos residentes que no puedan hacerlo por sí mismo.
3. Hechura y cambio de camas de los usuarios.
4. Recogida de la ropa usada y su puesta a disposición del Servicio de lavandería. Preparación o cuidado de la ropa limpia.
5. Limpieza y preparación de mobiliario, material, aparatos clínicos.
6. Acompañamiento a los residentes a ambulatorios y clínicas, si ello fuera necesario.
7. Recogida de muestras para análisis clínicos.
8. Siguiendo las directrices médicas, realizará los cambios posturales preventivos y colaborará en otros según las indicaciones de sus superiores.
9. Comunicación a los/as enfermero/a los signos y síntomas que llamen la atención y/o manifiesten los residentes.
10. Administración de los medicamentos orales y tópicos prescritos, previamente preparados por el enfermero/a, así como la toma de constantes cuando las necesidades del servicio lo requieran.
11. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas, incluidas dentro de su profesión y preparación técnica.

CUIDADORA.

Es el personal que, bajo la dependencia del Supervisor/a, jefe/a de Enfermería, del Director/a del Centro o de persona en que cualquiera de los dos delegue realiza tareas auxiliares referidas, tanto a la vida diaria del usuario, como al proceso recuperador o de habituación para la autonomía personal; esto último siempre en coordinación y siguiendo las directrices de los profesionales responsables.

1. Recogida de la ropa de uso personal de los usuarios y su puesta a disposición del servicio de lavandería.
2. Realización de las labores propias de la auxiliar de comedor-oficio poniendo especial cuidado en el manejo de los materiales.

3. Ayudar en las labores propias de la auxiliar de clínica cuando para ello sea requerido.
4. Ejecutar las labores de limpieza de la Unidad en la que esté asignada.
5. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas, incluidas dentro de su profesión y preparación técnica.

CELADOR/A.

1. Cuidarán, al igual que el resto del personal, de que los enfermos no hagan uso indebido de los enseres del Centro, evitando su deterioro o instruyéndoles en el uso y manejo de útiles de servicio en general.
2. Vigilarán las entradas al Centro, no permitiendo el acceso a sus dependencias más que a las personas autorizadas para ello.
3. Tendrán a su cargo la vigilancia del Centro, tanto del interior como exterior del edificio, del que cuidarán estén cerradas las puertas que les sean asignadas.
4. Darán cuenta a sus inmediatos superiores de los desperfectos o anomalías que encuentren en la limpieza y conservación del edificio o material.
5. Vigilarán el acceso y estancia de los familiares y visitantes de los enfermos, no permitiendo la entrada más que a las personas autorizadas, cuidando no introduzcan en las instituciones más que aquellos paquetes expresamente autorizados por la Dirección.
6. Vigilarán, asimismo, el comportamiento de los enfermos y de los visitantes, evitando que estos últimos, traigan alimentos y, en general, toda aquella acción que perjudique al propio enfermo o al orden de la Institución.
7. Ayudarán, asimismo, a las Enfermeras y Auxiliares al movimiento y traslado de los enfermos que requieran un trato especial.
8. Vigilarán a los pacientes que se encuentren en las habitaciones de asilamiento, acompañando al personal a la hora de realizarles los cuidados necesarios.
9. Acompañarán a los pacientes a terapias, participando con ellos en aquellas que lo requieran.
10. Mantener el secreto profesional no haciendo comentarios sobre el estado del residente a visitas y familiares.
11. En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente, que le sean solicitadas, incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

II. SECCIÓN ADMINISTRATIVA

JEFE/A DE NEGOCIADO.

Es el trabajador que dependiendo, generalmente, del jefe de Sección controla un determinado servicio con iniciativa y responsabilidad, realizando las siguientes funciones:

1. Control y seguimiento de los expedientes económico-administrativos del Centro.
2. Desarrollo de la contabilidad del Centro.
3. Control de suministros del Centro.

4. Control y seguimiento del inventario del Centro.
5. Supervisión del personal a su cargo.
6. Seguimiento de la liquidación de estancias de los residentes del Centro.
7. Control de la nómina del personal del Centro.
8. Control de la administración de personal del Centro.
9. Cualquier otra función propia de la categoría, no descrita anteriormente, de tipo, importancia o dificultad similar a las citadas que exija el mismo dominio profesional, técnico y práctico.

OFICIAL/A 1.º ADMINISTRATIVO/A.

Es el trabajador/a que actúa a las órdenes del jefe/a de Negociado correspondiente o persona en quien delegue, y tiene a su cargo un departamento determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, realiza las siguientes funciones:

1. Elaboración de los expedientes económico-administrativos del Centro.
2. Elaboración de las nóminas del personal del Centro.
3. Realización de las liquidaciones de estancias de los residentes del Centro.
4. Realización y actualización del inventario del Centro.
5. Realización de trabajos de cálculo, estudio, estadística, redacción de correspondencia u operaciones análogas informatizadas, mecanizadas o manuales.
6. Cualquier otra función propia de su categoría, no descrita anteriormente, de tipo, importancia o dificultad similar a las citadas que exija el mismo dominio profesional, teórico y práctico.

OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO/A.

Es el trabajador/a que, generalmente bajo las órdenes del Oficial/a 1.º Administrativo, actúa en un determinado departamento con iniciativa y responsabilidad.

1. Realizará funciones de contabilidad, facturación, mecanográficas, archivo y similares.
2. En general, llevará a cabo funciones de contabilidad y administración.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A.

Es el trabajador/a con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado/a al Oficial 2.º Administrativo.

Realiza funciones auxiliares de mecanografía y, en general, servicios auxiliares de administración.

III. SECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO

ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO.

Se incluye en esta categoría aquellos que, con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas o por si solos, desarrollan la labor específica propia de cada caso.

JEFE/A DE COCINA.

1. Como responsable del Departamento y bajo la dependencia directa del Director/a del Centro o persona en quien delegue, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina, comunicando a la Dirección cuantas deficiencias observe, cuidando de que el personal a su cargo cumpla con su labor profesional, vigilando, así mismo, la higiene y uniformidad del mismo.
2. A petición de la Dirección, asesora a ésta en la elaboración de turnos de trabajo.
3. Se ocupará, así mismo, de la elaboración y condimentación de los víveres con sujeción al menú y regímenes alimenticios que propondrá para su aprobación a la Dirección del Centro.
4. Supervisión de los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se le comunique.
5. Vigilancia de la despensa diaria, cuidando de suministrar los artículos de la despensa-almacén, dependiente de la cocina, en perfectas condiciones, a medida que se necesiten para la confección de los distintos servicios a realizar.
6. Recuento de las existencias con el Administrador/a del Centro.
7. Supervisará el mantenimiento en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria e instalaciones fijas, utensilios y accesorios propios del departamento.

COCINERO/A.

Es el/la trabajador/a que bajo las dependencias del Jefe/a de Cocina asumirá las funciones que le delegue éste, le sustituirá en su ausencia.

2. Elaboración y condimentación de los servicios, con sujeción al menú de regímenes alimenticios que se le facilite por el/la jefe/a de cocina.
3. Así mismo, cuando las necesidades del servicio lo requieran, colaborará en las tareas de limpieza de la maquinaria, de los utensilios y accesorios de cocina, siempre y cuando no lo reclamen otras funciones prioritarias.

OFICIAL/A PRIMERA DE MANTENIMIENTO.

1. Es el profesional que, bajo la dependencia del Encargado/a de Mantenimiento, realiza directamente o con el auxilio de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del Centro, sus instalaciones y exteriores. Montaje, ajuste y puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control, simple o automático, de temperatura, previsiones de caudales, poder calorífico, niveles analizadores de agua y similares, etc.

2. Realización de trabajos de mantenimiento de albañilería, de fontanería, de pintura, de carpintería, de solados, etc., que sean necesarios en las instalaciones o en el edificio.
3. Supervisión de las operaciones de comprobación periódica definidas en los reglamentos de las instalaciones y en las instrucciones técnicas correspondientes, así como la realización de las mismas cuando se posea carné autorizado o la operación a realizar no precise de la posesión de carné especial, haciendo que los valores definidos en ellos se mantengan dentro de los límites permitidos.
4. Limpieza de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller, etc.
5. Montaje de estrados, tarimas, escenarios, asientos, puesta en funcionamiento de altavoces, equipo de música, proyección, etc., para el normal desarrollo de actividades de ocio en el Centro.
6. Realización de pequeñas reparaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas, así como en los aparatos portátiles considerados como de utillaje. Cubrirá de su puño y letra los partes de trabajo y fichas de revisión y verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.
7. En ausencia del Encargado/a, realizará las funciones encomendadas al mismo.

TELEFONISTA.

Es el/la trabajador/a que tiene por misión establecer y atender las comunicaciones telefónicas interiores y exteriores, siendo de su responsabilidad el buen funcionamiento de la Central Telefónica. Información y vigilancia desde su puesto de trabajo.

CONDUCTOR/A.

1. Es el trabajador/a que bajo la dependencia del/la administrador del Centro, desarrolla actividades dirigidas al traslado de personas, correspondencia, mercancías y víveres, colaborando, así mismo, en la ordenación y reparto de las mismas.
2. Conducción de vehículos del Centro, cuidando su conservación y limpieza.

OFICIAL/A 3.º MANTENIMIENTO.

Bajo la dependencia del Encargado/a o persona en quien delegue, realizará las tareas que le son propias en relación con su preparación y capacitación técnica.

AYUDANTE DE COCINA.

Es el/la trabajador/a que a las órdenes de otros/as Cocineros/as o del propio/a Jefe/a de Cocina:

1. Procurará su formación profesional, poniendo todo su cuidado en las labores que le fueran encomendadas.
2. Elaboración y condimentación de los servicios, con sujeción a las instrucciones facilitadas por el/la Jefe/a de Cocina o Cocinero/a, cuando la complejidad de los mismos no se lo impida.
3. Mantenimiento en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento de la maquinaria, instalaciones fijas, utensilios y accesorios propios del departamento, tales como: placas, hornos, extractores, marmitas, sartenes, etc.

PINCHE DE COCINA.

Es el trabajador/a encargado del lavado de verduras y pescados, preparación de hortalizas y tubérculos, etc., procurando, para completar su formación, prestar la mayor atención en el cumplimiento de todo lo que se le ordene. Cuidarán del encendido de cocinas, mantenimiento de temperaturas del frigorífico y de la limpieza de cocina, anexos y de los utensilios y máquinas de la misma.

ORDENANZA.

1. Es el/la trabajador/a cuyas funciones consisten en la ejecución de recados oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, copias, recogidas y entregas de correspondencia, orientación al público, atención de pequeñas centralitas telefónicas que no ocupen permanentemente, vigilancia de los puntos de acceso y labores de porteo y acarreo propias de su categoría.
2. Colaboración excepcional con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso, no pueda realizar este personal por sí mismo.
3. Ayuda a aquellos usuarios que la precisan, en traslado de equipaje hasta y desde sus habitaciones.
4. Mantenimiento del régimen establecido por la Dirección para el acceso de usuarios y visitantes a las distintas dependencias del Centro.
5. Cuidado del edificio e instalaciones, dando cuenta de los desperfectos o alteraciones que encuentre.

PEÓN.

Son aquellos trabajadores/as que, sin poseer conocimientos concretos de cualquier especialidad, limitan sus funciones a la ejecución de trabajos no especializados.

LIMPIADOR/A.

Esta categoría se ocupa del aseo, limpieza de habitaciones, pasillos, cafeterías, oficinas y demás dependencias del Centro.

IV. OTROS PROFESIONALES**TITULADO/A SUPERIOR.**

Es el/la profesional que, bajo la dependencia del Jefe/a de la Unidad Administrativa o director/a del Centro, ejerce funciones propias de su especialidad (sociólogo/a, Ingeniero/a superior Industrial, Traductor/a, Arquitecto, etc.).

TITULADO/A DE GRADO MEDIO.

Es el/la profesional que desarrolla, bajo la dependencia del director/a del Centro o persona en quien delegue, las funciones propias de su especialidad.

ANEXO II.- TABLA SALARIAL AÑO 2025
(Incremento 5%)

	Salario Base	Paga Extra	Bruto Año
Sección Sanitario Asistencial			
Jefe/a de Servicio	3.227,34 €	3.151,02 €	45.030,13 €
Medico/a Adjunto/a	2.290,76 €	2.214,45 €	31.918,11 €
Jefe/a Enfermería	2.453,61 €	2.377,28 €	34.197,87 €
Supervisor/a	1.806,89 €	1.730,57 €	25.143,85 €
Titulado /a Superior	1.897,76 €	1.821,44 €	26.415,97 €
Psicólogo/a Clínico	2.042,57 €	1.966,24 €	28.442,40 €
Psicólogo	1.897,76 €	1.821,44 €	26.415,97 €
Titulado/a Medio	1.504,74 €	1.428,43 €	20.913,84 €
Trabajador/a Social	1.504,74 €	1.428,43 €	20.913,84 €
Terapeuta Ocupacional	1.504,74 €	1.428,43 €	20.913,84 €
Fisioterapeuta	1.504,74 €	1.428,43 €	20.913,84 €
Enfermero/a	2.146,14 €	2.069,82 €	29.893,31 €
Monitor/a Ocupacional	1.171,00 €	1.094,68 €	16.241,32 €
Auxiliar Enfermería	1.212,44 €	1.136,11 €	16.821,42 €
Cuidador/a	1.171,00 €	1.094,68 €	16.241,32 €
Celador/a - Ordenanza	1.171,00 €	1.094,68 €	16.241,32 €
Sección Administración			
Jefe/a Negociado	2.189,37 €	2.113,04 €	30.498,48 €
Titulado/a Superior	1.897,76 €	1.821,44 €	26.415,97 €
Titulado/a Medio	1.504,74 €	1.428,43 €	20.913,84 €
Oficial/a 1ª Administrativo/a	1.818,64 €	1.742,33 €	25.308,37 €
Oficial/a 2ª Administrativo/a	1.447,95 €	1.371,63 €	20.118,59 €
Auxiliar Administrativo/a	1.212,45 €	1.136,12 €	16.821,59 €
Sección Servicio Generales y Mantenimiento			
Encargado/a Mantenimiento	2.164,27 €	2.087,96 €	30.147,17 €
Oficial/a 1ª Mantenimiento	1.230,65 €	1.154,33 €	17.076,50 €
Conductor/a	1.244,99 €	1.168,67 €	17.277,17 €
Oficial/a 3ª Mantenimiento	1.171,76 €	1.095,44 €	16.252,04 €
Telefonista	1.171,76 €	1.095,44 €	16.252,04 €
Peón	1.156,48 €	1.080,17 €	16.038,13 €
Jefe/a de cocina	1.686,08 €	1.609,76 €	23.452,41 €
Cocinero/a	1.212,44 €	1.136,11 €	16.821,42 €
Pinche de cocina	1.134,70 €	1.058,38 €	15.733,19 €
Limpiador/a	1.134,70 €	1.058,38 €	15.733,19 €
Plus Nocturnidad			
Auxiliar Enfermería		237,14 €	
Cuidador		226,38 €	
Enfermero/a		101,39 €	

La empresa garantiza que, en todo momento, la suma total de las percepciones salariales de cada persona trabajadora, incluyendo todos los conceptos retributivos (salario base y complementos), no será inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente. En caso de que el salario total percibido resulte inferior, la empresa abonará la diferencia necesaria hasta alcanzar dicha cuantía.

