



*RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2015, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Metrópolis Gerisalud, SL", firmado con fecha 11 de agosto de 2014. (2015060202)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Metrópolis Gerisalud, SL" (código de convenio 06100152012014), que fue suscrito con fecha 11 de agosto de 2014, de una parte, por el representante de la empresa, y de otra, por la representante legal de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 16 de enero de 2015.

La Directora General de Trabajo,  
IRENE MARÍN LUENGO



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA:  
METRÓPOLIS GERISALUD EXTREMADURA, SL

***Artículo Preliminar.***

El presente Convenio se suscribe entre la empresa y la Delegada de Personal en representación de los trabajadores/as.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

***Artículo 1. Motivación y naturaleza.***

El presente convenio se suscribe por la necesidad de dotar de un convenio propio a la presente empresa, en aras a la mejora de la competitividad, el desarrollo y la sostenibilidad en el empleo y el futuro de la misma.

Tiene naturaleza de convenio estatutario en el marco de la empresa firmante, Metrópolis Gerisalud Extremadura, SL, regulador de la estructura de la negociación colectiva dentro de su ámbito funcional y territorial definido en sus artículos 2 y 3, dotándose al mismo tiempo de convenio básico en su ámbito funcional.

***Artículo 2. Ámbito funcional.***

El ámbito funcional de la empresa Metrópolis Gerisalud Extremadura, SL a la que resulta de aplicación el presente convenio colectivo, los servicios de atención a personas autónomas y dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, ayuda a domicilio y otros servicios personales, en residencias, pisos tutelados, clubs, etc...

Es un servicio comunitario de carácter social que mediante personal preparado y supervisado ayuda a nivel preventivo, educativo y asistencial a personas o familias con dificultades para mantener o restablecer su bienestar físico, social y afectivo, e intentar que puedan continuar viviendo en la residencia, pisos tutelados o en su domicilio. Dentro de la actividad de la empresa se encuadra la gestión directa o indirecta de Centros Públicos y/o privados de Atención Diurnas y/o Nocturna para personas mayores con o sin discapacidad.

***Artículo 3. Ámbito territorial.***

Este convenio será de aplicación a la empresa Metrópolis Gerisalud Extremadura, SL, en el desarrollo de sus actividades.

***Artículo 4. Ámbito personal.***

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio, el personal que presta sus servicios en la empresa Metrópolis Gerisalud Extremadura, SL, con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la empresa.

***Artículo 5. Vigencia y duración.***

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de diciembre de 2014 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

**Artículo 6. Concurrencia en el ámbito funcional y territorial del convenio.**

Definido el ámbito funcional del presente convenio en los términos de su artículo 2, ni este convenio ni cualesquiera otros convenios o pactos que se negocien en desarrollo o complemento del mismo podrán resultar afectados, interferidos ni solapados por cualquier otra norma convencional o pacto de empresa con pretensiones de abarcar, de forma total o parcial, tal ámbito funcional que le es propio y exclusivo.

Si llegará a producirse cualquier concurrencia, se resolverá a favor del presente convenio, pero en aquellas materias enumeradas en el art. 84.2 del estatuto de los trabajadores.

Se establece como unidad preferente de negociación la del ámbito de la empresa "Metrópolis Gerisalud Extremadura, SL".

**Artículo 7. Denuncia y prórroga.**

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

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que cursar acuse de recibo, en los plazos fijados en el párrafo anterior.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del mismo se prorroga provisionalmente, hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso y sea sustituido por el nuevo.

A su vencimiento si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes, el mismo se entenderá prorrogado por períodos consecutivos de cuatro años.

**Artículo 8. Vinculación a la totalidad.**

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

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes afectadas en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

**Artículo 9. Absorción.**

Los trabajadores y trabajadoras a los que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio se les estuviese aplicando otro convenio colectivo, se incorporarán a éste a partir de la entrada en vigor del mismo.

**Artículo 10. Comisión paritaria.**

Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las partes firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de 30 días desde la presentación por escrito de la discrepancia en el Registro de la Comisión Paritaria.

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

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

Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, el domicilio de la empresa en Paseo de Extremadura, 41, de Torre de Miguel Sesmero (Badajoz).

A efectos de comunicación con la misma se habilita la siguiente dirección de correo electrónico: [residenciatms@gmail.com](mailto:residenciatms@gmail.com).

**Artículo 11. Derecho Supletorio.**

Las normas contenidas en este convenio regulan las relaciones entre la empresa y su personal.

Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

## CAPÍTULO II

**Artículo 12. Organización y tiempo de trabajo.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio y a la legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.



### CAPÍTULO III

#### **Artículo 13. Clasificación profesional.**

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

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

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

GRUPO A: Gerente, Director y Titulado Superior.

GRUPO B: Titulado medio y Coordinador.

GRUPO C: Personal técnico y personal auxiliar.

GRUPO D: Personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas.

La definición de las funciones de las diferentes categorías consta el Anexo II.

### CAPÍTULO IV

#### **Artículo 14. Período de prueba.**

Se establecen un período de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, de:

GRUPO A: Seis meses.

GRUPO B: Dos meses.

GRUPO C: Treinta días laborales.

GRUPO D: Treinta días laborales.

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

#### **Artículo 15. Ceses de la empresa, y despidos.**

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: Un mes.

El personal contratado de forma no indefinida, con independencia del Grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 15 días de antelación.

La ausencia de notificación del preaviso establecida anteriormente, faculta a la empresa para deducir de los salarios pendientes de abono al trabajador el equivalente diario de la retribución total por día trabajo del preaviso incumplido o su reclamación judicial si no procediese o no fuese posible dicho descuento.

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

La empresa podrá suspender el contrato, reducir o modificar el trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como modificar cambio de horarios, turnos, etc., respetando, en todo caso, la regulación contenida en la legislación laboral para estos supuestos.

## CAPÍTULO V

### **Artículo 16. Jornada y horario de trabajo.**

Se establece una jornada máxima anual de 1.826 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo. Siendo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

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

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. No se podrán realizar más de diez horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, a no ser que mediara un mínimo de doce hora entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

La empresa podrá establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

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



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

Tendrán la consideración de jornada laboral ordinaria y no sujeta a retribuciones especiales los casos en que el servicio para el que se ha celebrado el contrato discurran su jornada laboral en domingos o festivos.

La prestación del servicio se realizará por turnos de mañana, tarde y noche y tendrán la consideración de jornada ordinaria.

Los horarios en turnos serán los siguientes:

Mañanas: de 8,00 a 15,00 horas; Tardes de 15:00 a 22:00; Noches de 22:00-8:00, estos horarios se podrán adelantar o retrasar tanto en la hora de entrada como en la salida, ajustándose a las necesidades de los residentes/usuarios y/o empresa, además se podrá imponer un turno fijo cualquiera que sea a petición de la empresa, así como jornadas partidas, independientemente de cómo se viniera prestando el servicio.

Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizara una regulación de horas con periodicidad anual.

Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. En caso de que la empresa deba horas, las abonará según precio/hora, o las ofertará con días libres.

En caso de faltar al trabajo por enfermedad, el trabajador deberá entregar documentos de asistencia médica desde el primer día.

#### ***Artículo 17. Descanso semanal.***

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquellos trabajadores con contratos específicos de fin de semana o que a petición del trabajador prefieran otro día que negociaran con la empresa.

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

#### ***Artículo 18. Vacaciones.***

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales.

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

El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año.

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



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

**Artículo 19. Licencias y permisos retribuidos.**

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales por el nacimiento de hijo, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 Kms. al efecto, será de 4 días.
- c) 2 días naturales en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 Kms. al efecto, el plazo será de 4 días naturales.
- d) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable y justificado, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

**Artículo 20. Reducción de la jornada por motivos familiares.**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una de ellas.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausen-





tarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

**Artículo 21. Reducción de la jornada por razones de guarda legal.**

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

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

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

El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## CAPÍTULO VI

**Artículo 22. Estructura retributiva.**

La estructura retributiva queda como sigue:

- a) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, a la cual se adhieren todos los trabajadores pertenecientes a la empresa, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en el Anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.
- b) Plus de nocturnidad: El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirán un complemento mensual de nocturnidad, según Anexo I. En el caso de turno fijo de noche éste plus no se pagará, y se negociará el salario a percibir entre empresa y trabajador.
- c) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según Anexo I, o se compensarán con días libres o tiempos equivalentes de descanso retribuido.
- d) Retribución complementaria: comprende un complemento de puesto y un complemento variable (responsabilidad, objetivos, funciones, localización, etc.).
- e) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y la segunda con devengo de 1 de julio al 31 de diciembre. Por acuerdo con la empresa dichas gratificaciones se podrán abonar a prorrata en las doce mensualidades.



- f) Plus de domingos y festivos: las jornadas realizadas en domingos o festivos salvo para aquellos trabajadores contratados específicamente para domingos o festivos, tendrán una retribución específica. Se percibirá un total de 10,00 euros mensuales por la totalidad de domingos y festivos que se realicen al mes.
- g) Gastos de locomoción: la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:
- A requerimiento de la empresa la realización del servicio requiera la necesidad de utilizar medios de transporte.
  - Por la propia naturaleza del servicio y organización del trabajo, impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. El desplazamiento se compensará de la siguiente forma: haciéndose cargo la empresa del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.)
  - Abonando a 0,18 euros por Kilometro recorrido, si el personal se desplace con su propio vehículo.

#### **Artículo 23. Incremento retribuciones.**

Durante la vigencia del presente convenio y sus prórrogas, se mantendrán los conceptos reflejados en las tablas salariales, incrementándose anualmente el IPC + 0,05 % calculado únicamente sobre el salario base, debido a las excepcionales condiciones económicas actuales de crisis, y serán objeto de revisión a la fecha de la renovación del presente convenio.

#### **Artículo 24. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el artículo 17 del presente convenio.

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las 24 horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo anual, excedan de la jornada anual establecida.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el Anexo I.

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

#### **Artículo 25. Recibo de Salarios.**

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo.

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



Dichos abonos se efectuarán dentro de los diez primeros días del mes siguiente a su devengo.

Para ello se usará de cualquier de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.)

## CAPÍTULO VII

### **Artículo 26. Régimen disciplinario.**

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

#### A) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. De dos a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada o el abandono del puesto de trabajo o de servicio por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
6. Alterar sin autorización los horarios.
7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

#### B) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en un período de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 24 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un período de treinta días.



4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.
6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de pertenencias del usuario.
8. Fumar o consumir alcohol durante el horario de trabajo.
9. La falta del respeto debido a los usuarios/residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
10. No atender, sin causa justificada, el teléfono, teléfono móvil, aparato busca personas, timbres de emergencia, facilitados por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.
11. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un período de noventa días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
12. No intervenir en planes de formación, prevención de riesgos, cursos, etc.
13. No obedecer las normas y procedimientos del personal de superior categoría en cualquier caso a su mando por escala profesional, salvo que por su manifiesta gravedad, puedan considerarse falta muy grave.

C) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente o usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. No realizar los cambios posturales, de pañales, no administrar medicación, etc.  

La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un período de treinta días.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un período de treinta días o durante más de 30 días durante un período de noventa días.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los residentes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.



6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios-económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, dinero, etcétera, de los usuarios del centro, del servicio, centro o del personal, etc....
8. El acoso sexual y moral.
9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad del usuario.
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de residentes o usuarios al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.
12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
13. Los actos y conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacía personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
14. La falta de disciplina en el trabajo, la mala utilización, manipulación, desorden de herramientas, maquinaria, instalaciones, infraestructura, etc, etc... No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
16. Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de un usuario del servicio para la atención de situaciones de necesidad de los usuarios.
17. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
18. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
19. La reincidencia en falta grave, en el periodo de ciento ochenta días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
20. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del estatuto de los trabajadores.
21. La negación a asistir o acompañar al residente a cualquier tipo de prueba médica, urgencia, traslado en ambulancia, u otros similares.
22. Abandonar su puesto de trabajo sin que llegue su reemplazo, por cualquier motivo.



Sanciones.

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veintinueve días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.

Despido disciplinario.

***Artículo 27. Tramitación y prescripción.***

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá su comunicación a los representantes de los trabajadores, además de al propio interesado.

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

***Artículo 28. Infracciones de la empresa.***

Son infracciones laborales de la empresa, las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al presente convenio y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales.

Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

**ANEXO I**

TABLA DE RETRIBUCIONES 2014

Grupo	Categoría	Salario Base	H/ext	Nocturnidad
A	Directora/a	1.980 euros	6 €/h	8 €/noche
A	Titulados Superiores	900 euros	4 €/h	8 €/noche
B	Coordinador	800 euros	4 €/h	7 €/noche
B	Terapeuta ocupacional	750 euros	4 €/h	7 €/noche
B	Trabajador/ Educador Social	750 euros	4 €/h	7 €/noche
B	Enfermero / DUE	750 euros	4 €/h	7 €/noche
B	Director Administrativo	700 euros	4 €/h	7 €/noche
C	Auxiliar Atención Socio-sanitaria/Geriat	646 euros	4 €/h	6 €/noche
C	Auxiliar de Clínica	646 euros	4 €/h	6 €/noche
C	Gerocultora	646 euros	4 €/h	6 €/noche
C	Cocinero/a	646 euros	4 €/h	6 €/noche
C	Auxiliar Administrativo	646 euros	4 €/h	6 €/noche
C	Aux. de Ayuda a Domicilio	646 euros	4 €/h	6 €/noche
C	Ayudante de oficios varios	646 euros	4 €/h	6 €/noche
D	Limpiador	646 euros	4 €/h	6 €/noche
D	Personal no cualificado	646 euros	4 €/h	6 €/noche
D	Pinche de cocina	646 euros	4 €/h	6 €/noche

**ANEXO II**

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FUNCIONES

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 13 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.

**DIRECTOR/A:**

Gestionan procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento de la empresa.

Se les exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo personal, toma de decisiones, comprensión de la organización, además de conocimiento de las competencias comunes del sector.

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

**TITULADOS SUPERIORES:**

Todas aquellas actividades que se le pidan de acuerdo con su titulación y profesión.

**MÉDICO:**

Profesional médico especialista (geriatría, rehabilitador, etc.), se deberá encargar entre otras funciones de las siguientes:

Realizar el reconocimiento médico a las nuevas personas residentes / usuarios y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.

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

Informar a los familiares sobre el estado de salud del usuario / residente.

Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de las personas usuarias, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Realizar el seguimiento y evaluar los programas, conjuntamente, con el equipo formado por todas las personas que intervienen.

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

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

Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de las personas usuarias en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de las personas usuarias que realizarán en colaboración con la dirección, el trabajador social, el psicólogo y demás profesionales, de acuerdo con la situación física de las personas usuarias, los objetivos a conseguir y las características del centro.

Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de las personas usuarias.

Supervisar el trabajo del personal sanitario.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro, así como de limpieza de las instalaciones, mobiliario, etc.

Preparar documentación y otros requerimientos solicitados por dirección.

Acompañar a los residentes a pruebas, citas, centros de salud, hospitales, etc. tanto programadas como de urgencias en ambulancias, etc..

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



**ENFERMERO/A:**

Abrir expedientes de ingresos, historia médicas, seguimientos, etc.

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

Preparar, controlar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, especialmente los tratamientos.

Tomar la presión sanguínea, el pulso, temperatura, extracciones, vacunas colocar sondas, enemas, lavados, desinfecciones, úlceras, curas, etc, etc...

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 a la persona residente encamada por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de las comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogastrica, sonda gástrica, etc., etc.).

Controlar y supervisar la higiene personal de los residentes y también los medicamentos, alimentos que estos tengan en las habitaciones, así como otros...

Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el centro, seguimiento y evaluación.

Realizar y coordinar actividades preventivas, valoraciones, etc, así como dirigir el programa de movilización y rehabilitación de personas. Realizando seguimientos.

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

Informar a los familiares de la situación del residente/usuario de su evolución.

Participar en las comisiones y reuniones de la empresa.

Supervisar el trabajo de auxiliares, gerocultoras, limpiadoras, cocineras, etc.

Supervisar menús.

Fomentar la integración y participación de los residentes.

Colaborar con todos los profesionales en las actividades.

Realizar los pedidos de farmacia, controlar inventarios, programar pedidos, pruebas analíticas, radiológicas, sintrom, y otras de especialistas, etc.

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.



Comprobar gráficas y libros diariamente y obrar en consecuencia, ejecutar actividades administrativas, informes, etc...

Dirigir y supervisar el programa de movilización y rehabilitación, vigilar el uso de pañales y otros...

Realizar informes, seguimientos y estadísticas, planillas, etc.

Acompañar al residente a pruebas médicas, citas, urgencias, ambulancias, etc..

Tener organizado las dependencias (despacho, etc), así como limpieza del mismo.

Informar a la Dirección constantemente y diariamente de incidencias, seguimientos de residentes, evoluciones, llamadas, quejas, etc,

Formar a todo el personal y coordinar los grupos de trabajo.

Realizar las gestiones necesarias para resolución de problemas.

Participar en las áreas de ocio, talleres, etc.

En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas por Dirección, etc.

#### COORDINADOR/A:

Es el personal, con titulación y formación social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio, además de seguimiento del trabajo del auxiliar para conseguir una buena calidad de dicho servicio.

Habrà de desarrollar las siguiente funciones:

Coordinación del trabajo de cada auxiliar de forma individual y grupal.

Seguimiento y valoración del trabajo del auxiliar.

Coordinación con los responsables y otros profesionales.

Elaboración y entrega de partes de trabajo, procedimientos, etc.

Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.

Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con las que se contrate.

#### TERAPEUTA OCUPACIONAL:

Desarrollará las siguientes funciones:

Participar en el plan general de actividades del centro.



Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a las personas usuarias.

Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de las personas usuarias del centro.

Participar en las áreas de ocio y tiempo libre de las personas usuarias del centro.

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

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

#### TRABAJADOR/EDUCADOR SOCIAL:

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

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 informes sociales de la personas usuarias 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.

Fomentar la integración y participación de las personas usuarias en la vida del centro y de su entorno.

Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de las personas usuarias del centro.

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

#### FISIOTERAPEUTA:

Realizar los tratamientos y técnicas rehabilitadoras que se prescriban.

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

Hacer el seguimiento y evaluación del 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.

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 las personas usuarias e instituciones.



Asesorar a los profesionales que lo necesiten sobre las 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 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.

#### DIRECTOR ADMINISTRATIVO:

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

Es el trabajador responsabilizado de la gestión administrativa de la empresa que actúa a las ordenes de los directivos del centro y que, con iniciativa y responsabilidad, realiza todos los trabajos que exija el departamento de administración, tales como cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como estadísticas, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas.

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

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

#### AUXILIAR ATENCIÓN SOCIO-SANITARIO/GERIATRÍA:

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

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

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

En otras sus funciones son:

Higiene personal de las personas usuarias.

Deberá efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios de las personas usuarias, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y encargarse de la ropa personal de las personas usuarias.

Realizar los cambios posturales, cambio de pañales, aseos, y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación le sean encomendados.

Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de las personas usuarias.

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



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

#### AUXILIAR DE CLÍNICA/GEROCULTORA:

Según titulación exigida para ejercer la actividad, las tareas encomendadas, entre otras, serán las que se detallan a continuación:

Leer los libros de incidencias, anotaciones internas, etc, así como comunicar incidencias u otros de lo sucedido en el turno, a la entrada del servicio.

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

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

Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas.

Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar, anotar las incidencias seguimientos en cada expediente.

Controlar la higiene personal de los usuarios y también los medicamentos y alimentos.

Efectuar la limpieza y mantenimiento en los utensilios de las personas usuarias, hacer las camas, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a lavandería y encargarse de la ropa personal de los residentes/usuarios.

Informar de todas las incidencias a enfermería y Dirección.

Limpieza general de todo el centro, así como zonas externas, etc.

Dar de comer a aquellas personas que no puedan hacerlo por sí mismas.

Realizar los cambios posturales, sobre todo en personas con alto riesgo de aparición de úlceras por presión, de pañales y aquellos servicios auxiliares que le sean encomendados.

Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos, colocándolos en orden.

Traslados y movilización dentro de la residencia/centro.

Realizar actividades de terapia, juegos, etc.

Acompañar a las personas residentes en las salidas que estos deban realizar ya sean citas médicas, hospitales, urgencias, ambulancias, excursiones, gestiones, etc.

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

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



No podrá abandonar su puesto de trabajo, si por cualquier circunstancia no ha llegado su compañero, y en caso de necesidad tendrá que cubrir el puesto.

Ir a recoger pruebas médicas al consultorio, realizar gestiones, recoger de la farmacia medicamentos, u otros, etc.

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

En ausencia de la enfermera/o podrá realizar pruebas de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina, heparina, administrar colirios, enemas, etc., siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal de enfermería o médico.

Informar de incidencias de reparaciones, mantenimientos, etc.

Revisión y corte de uñas.

Realizar cambios de pañales, baños, hidratación, realización de habitaciones, aseos, zonas comunes, limpieza general, traslados de habitaciones, etc.

Colocar la ropa revisada que previamente está marcada para evitar errores de cada residente en su armario.

Se encargarán de la lavandería, planchado, costura, repaso de ropa, etc.

Preparación del comedor y limpieza.

Preparar grúas, carga de baterías, comprobar barandillas, sujeciones, etc.

Controlar la ausencia de residentes/usuarios, libro de firmas de visitas, etc.

Encender y apagar calderas, controlar el gasto energético, ventanas, puertas, etc.

Realizar rondas en turno de noche, realizando cambios posturales y de pañales, así como de otras necesidades.

Cuidar el aspecto físico y arreglar al residente (personal, afeitado, uñas, ropa, etc.), y prevenir los productos de higiene que le falte a cada residente y comunicarlo.

Potenciar la autonomía del residente.

Impulsar todos los días el paseo a todas personas que puedan, ayudándoles a tal efecto.

Elaborar y participar en los talleres y programas, estimulando juegos, terapias, etc.

Se recogerá y marcará la ropa y objetos que traigan los familiares, preocupándonos de anotarla en su hoja al efecto, y se informará a los mismos de las necesidades de cada residente.

En caso de que algún residente/usuario se encuentre mal, contactaran con el centro de salud/consultorio, para indicarles el estado de salud, y recibir instrucciones de la forma de actuar.

En el caso de exitus se preparará al fallecido para su traslado, avisando a los familiares, funeraria, así como otras gestiones, etc.



Se prohíbe doblar a no ser que sea por necesidad de la empresa, por enfermedad de algún compañero, por bajas, etc.

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

#### AUXILIAR ADMINISTRATIVO:

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

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

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

#### AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO:

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

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

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

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

Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.

Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.

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

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

Fomento de hábitos de higiene y orden.

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

Ayuda para la ingestión de alimentos.

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

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

Dar aviso a su superior de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario, o de cualquier circunstancia que varía, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda del usuario.



En el domicilio: Se entiende por atención a las necesidades del domicilio en cuanto a tareas de mantenimiento, limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda, preparación de alimentos, lavado, planchado, apoyo familiar, compañías, acompañamiento fuera del hogar, apoyo para trámites administrativos, desarrollo de la autoestima, fomentar estilos de vida saludable y activos, seguimiento ante actuaciones de conflictos, etc.

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

#### COCINERO/A:

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

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, vigilando su estado, y registrar todos los parámetros exigidos por Sanidad y Control Veterinario.

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.

Limpiar y 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.

Montar el comedor, limpieza del mismo, etc.

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

#### AYUDANTE DE OFICIOS VARIOS:

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

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.

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



**LIMPIADOR/A:**

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 las personas usuarias.

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

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

**PERSONAL NO CUALIFICADO:**

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

Se encargará de la realización de las tareas elementales, propias de su nivel que no requiera una especial cualificación, así como de la realización de las denominadas tareas domésticas (hacer la compra, limpieza, higiene, etc. En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Lo firman y suscriben en Torre de Miguel Sesmero, a 20 de agosto de 2014.

Por la empresa como titular,

La representante de los trabajadores,  
en calidad de Delegada de Personal

Fco. Javier Rodríguez Rodríguez,  
NIF: 08863561M

Fdo. M.<sup>a</sup> Isabel Meneses Zarza,  
NIF: 80078187F

• • •