

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Justicia**

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Impacto, S.L. (Centro de Trabajo-Residencia Conde Aresti de Bilbao) (código de convenio n.º 48100241012013).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 17 de julio de 2017.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO DE CENTRO PARA LOS/AS TRABAJADORES/AS DE IMPACTO, S.L.
EN EL CENTRO DE TRABAJO RESIDENCIA CONDE DE ARESTI DE BILBAO**

2017-2018

CONVENIO DE CENTRO**Artículo 1.—Ámbito de aplicación**

El presente Convenio colectivo laboral será de aplicación a las/os trabajadoras/es que prestan servicios para la Empresa Impacto, S.L., en el centro de trabajo Residencia Conde Aresti de Bilbao cualquiera que sea la actividad que realicen.

Artículo 2.—Vigencia

El presente convenio iniciará su vigencia y efectos a partir del día 1 de enero de 2017 y extenderá su aplicación hasta el 31 de diciembre de 2018.

El convenio quedara automáticamente denunciado a partir del día 1 de octubre de 2018, pudiendo iniciarse las negociaciones a partir del mes de octubre. Una vez denunciado y concluida la duración pactada, quedará expresamente prorrogado hasta la firma de uno nuevo del mismo ámbito que lo sustituya.

**Artículo 3.— Condiciones del Convenio**

Las condiciones establecidas en este convenio formarán un todo orgánico indivisible y a efectos de aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores a las/os trabajadoras/es afectadas por el presente pacto.

En todo lo no previsto, ni regulado por el presente convenio de centro, se remite a lo acordado en el Convenio Colectivo de Residencias Privadas y Centros de Día de la Tercera Edad de Bizkaia.

Artículo 4.— Jornada de Trabajo

La jornada ordinaria anual para el año 2017 se reducirá en 8 horas anuales y pasará a ser de 1.673 horas y para el año 2018 se reducirá en 15 horas anuales y será de 1.658 horas.

En ambos ejercicios, 20 de las horas de jornada ordinaria serán destinadas a formación, prorrateándose proporcionalmente este crédito para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial.

La totalidad de la jornada será repartida de manera regular, manteniéndose el sistema actual, es decir, el de incorporar a los calendarios el 100% de la jornada laboral.

Artículo 5.— Calendario laboral

Anualmente y en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa, previa negociación con el Comité de Empresa un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios.

El sistema para la confección de los mismos, salvo causa justificada que obligue a su variación, será el siguiente:

1. Para las jornadas del 100% y la plantilla que así lo venga realizando en la actualidad, librarán fines de semana alternos y la Semana Santa, navidades, año nuevo y reyes se seguirán haciendo las libranzas como en la actualidad, librando cada grupo años alternos. Los festivos ordinarios se hará de la misma manera en la mayor medida de lo posible.

2. Para las jornadas parciales se librará un fin de semana de cada tres pudiendo, previa negociación entre empresa y trabajador/a, no librar ninguno y efectuar el descanso entre semana.

Artículo 6.— Descanso durante la jornada

Todo el personal que trabaje de manera continuada al menos 4 horas y treinta minutos al día, tendrá derecho a 20 minutos, respetándose sobre su cómputo como tiempo trabajado las condiciones más beneficiosas que tuviera adquiridas sobre el particular.

Asimismo, el personal que por reducción de la jornada pasara a realizar menos de 4 horas 30 minutos de trabajo continuado al día, si anteriormente tenía derecho a descanso de 20 minutos, lo seguirá manteniendo.

Las jornadas partidas que en cómputo diario total sumen al menos 4 horas y treinta minutos de trabajo al día tendrán derecho a 10 minutos de descanso en cada uno de los tramos que realicen, respetándose sobre su cómputo como tiempo trabajado.

Artículo 7.— Vacaciones

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará de un periodo de vacaciones anual de 31 días naturales, de los cuales, hasta 26 serán laborables si se disfrutan de forma continuada, considerándose los sábados o, en su caso los lunes, como día laborable completo.

Si se disfrutan de forma no continuada, el periodo de disfrute se fijará en dos periodos de quince y dieciséis días naturales respectivamente, no pudiendo realizarse más fracciones, respetándose siempre los siguientes criterios:



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

En ningún caso podrá disfrutar de sus vacaciones más del 25% del personal del centro a la vez.

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

b) El calendario de vacaciones se elaborará dentro del mes de marzo.

c) Dentro de los meses de julio, agosto y septiembre, las quincenas de disfrute de vacaciones deberán coincidir con las quincenas naturales de cada mes (del 1 al 15 y del 16 al 30/31), evitando de esta forma el solapamiento de los diferentes turnos.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones con relación al tiempo trabajado, calculado por doceavas partes. Asimismo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional en caso de ingreso en el transcurso del año natural.

La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el cómputo vacacional. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 párrafos 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

En caso de que un trabajador preste sus servicios en más de una Empresa, disfrutará sus vacaciones en todas ellas a la vez y cuando le sean concedidas en la Empresa en la que realice mayor jornada laboral.

Artículo 8.— *Licencias retribuidas*

Serán consideradas licencias retribuidas y remuneradas a salario real a todos los efectos:

- a) Por matrimonio: 20 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijos: 3 días naturales, que serán ampliados en tres más si se realiza una operación de cesárea.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o hijos: 5 días naturales. En los casos de padres, hermanos, nietos o abuelos (incluidos los políticos): 3 días naturales. En caso de padres y madres putativos/as: 1 día natural.
- d) Por boda de hermanos, hijos o padres (incluidos los políticos): 1 día natural.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Por enfermedad grave del cónyuge e hijos: 5 días naturales. De padres y hermanos: 3 días naturales. Padres, hermanos, nietos/as, abuelos/as e hijos políticos: 2 días naturales. En caso de padres y madres putativos/as: 2 días naturales. Estos permisos se podrán disfrutar a partir de las 24 horas anteriores a producirse el hecho causante.



A estos efectos se entenderá como enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de las partes. En todo caso, se entenderá como enfermedad grave aquella que requiera hospitalización, de al menos 24 horas de duración o aquella que requiera reposo domiciliario. En este supuesto la licencia terminará cuando finalice la hospitalización si esta dura menos días que los previstos de licencia. Se tendrá derecho a una nueva licencia cada vez que se produzca una nueva hospitalización; de al menos de siete días de duración.

g) Traslado de domicilio: 1 día natural.

h) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora, que será la primera o la última de la jornada diaria. Este derecho podrá ser sustituido, a opción de la madre trabajadora, por tres semanas más de licencia retribuida que deberán ser disfrutadas a continuación del permiso por maternidad.

i) El personal tendrá derecho, previa solicitud con diez días naturales de antelación, al disfrute de un día laborable de libre disposición no recuperable cada año natural. En todo caso, esta licencia no podrá ser disfrutada simultáneamente por más del 25% del personal que componga la plantilla habitual de la categoría correspondiente que preste servicios en cada uno de los distintos turnos de trabajo. Esta licencia no podrá disfrutarse entre un festivo y un día libre.

En los casos b), c) y f) se ampliará en dos días naturales más, cuando sea necesario realizar un desplazamiento superior a 150 kilómetros de distancia computados desde su domicilio al del hecho causante.

En el caso de la letra d) se ampliará también la licencia retribuida en dos días y por la misma razón de la distancia; cuando los responsables se refieran a hermanos, hijos o padres del trabajador. Cuando se refieran a “parientes políticos”, la ampliación de licencia será sin retribución.

En los casos en que las licencias retribuidas hacen referencia al cónyuge del trabajador, se entiende que están incluidos el compañero o compañera del mismo, en los casos de convivencia que deberá ser demostrada mediante el certificado municipal oportuno o de cualquier otra manera fehaciente. En ningún caso corresponderán licencias retribuidas que tengan su causa en familiares de la persona que no sea cónyuge del trabajador.

Para tener derecho a estas licencias la solicitud deberá hacerse por escrito con, al menos, diez días de antelación, salvo en el caso en que el hecho causante de la petición no permita observar dicho plazo.

Artículo 9. — *Licencias no retribuidas*

La Empresa concederá licencias no retribuidas, de hasta 90 días naturales, consecutivos o no, a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, si bien no podrán disfrutarse estas licencias inmediatamente antes o después de las vacaciones. La solicitud deberá hacerse por escrito con al menos veinte días de antelación al comienzo del disfrute de la licencia, comprometiéndose la empresa a responder en el plazo de 10 días desde la fecha de recepción de la solicitud, que sólo podrá ser denegada por justificadas razones de carácter organizativo.

Artículo 10. — *Incapacidad Temporal*

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, la Empresa complementará las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfechas por las Mutuas Patronales de Accidentes Laborales, hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones del trabajador y por el tiempo en que se mantenga esta situación, siempre que la baja sea extendida por los Servicios Médicos de la Mutua Patronal correspondiente, dentro de los dos días laborables siguientes al que se haya producido el accidente.

En caso de Incapacidad Temporal con hospitalización, la Empresa complementará hasta la totalidad del salario por el tiempo que dure tal hospitalización.



Exclusivamente en la primera situación de Incapacidad Temporal que se produzca cada año natural, la Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 75% del salario de las/os trabajadoras/es durante los 20 primeros días de baja y ello sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de IT derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012.

Artículo 11.— Movilidad Funcional

En el centro de trabajo, la movilidad funcional y distribución del personal será facultad de la Empresa, que deberá procurar repartir el trabajo de la forma más equitativa posible, dando cuenta a los representantes del personal de las variaciones que se vayan produciendo.

Artículo 12.— Clasificación del personal

Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa el personal se clasifica en fijo, eventual e interino. Con carácter general el Contrato de Trabajo que une a ambas partes será aquel que de acuerdo a la legislación vigente suponga un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, y que, aunque de duración incierta su ejecución agote la prestación.

Cuando los trabajadores y trabajadoras afectados/as sean fijos de plantilla de la Empresa cesante, las disposiciones del presente pacto serán de aplicación íntegramente a su nueva situación laboral.

En materia de subrogación empresarial por cambio de titularidad de las contrataciones mercantiles o concesiones administrativas, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Residencias de la Tercera Edad y, específicamente, a la normativa de este que regula la subrogación empresarial en la relación laboral con el personal de las empresas cesantes en las concesiones administrativas o contratos mercantiles para la prestación de los servicios de esas empresas.

Cuando la empresa y los trabajadores y trabajadoras afectadas por este convenio hayan suscrito cualquier tipo de contrato que no sea a jornada completa, podrán realizar contratos de acuerdo a la legislación vigente hasta completar su jornada. En estos casos se considerará que estos contratos son anexos al principal y podrá reducirse la jornada correspondiente cuando finalice el servicio o la causa del contrato, sin que ello suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 13.— Retribución mensual

Todo el personal regulado por el presente convenio, recibirá un salario mensual proporcional a la jornada establecida en su contrato laboral. Para el año 2017 el incremento salarial para cada categoría profesional será del 2% sobre las tablas salariales vigentes para el año 2016. Para el año 2018 se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC estatal de 2017 más 0,3 puntos, asegurando un incremento salarial del 1,6% sobre las tablas salariales vigentes para el año 2017.

Artículo 14.— Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por el presente convenio percibirá anualmente dos pagas extraordinarias computadas semestralmente por la cuantía que se señala en las Tablas Salariales Anexas, o, la parte proporcional en el caso de jornadas no completas y que serán pagaderas una en el mes de julio, antes del día 15, y otra en Navidad, antes del 15 de diciembre.

Artículo 15.— Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad

La Empresa establecerá todo tipo de medidas para evitar en lo posible que se puedan desarrollar trabajos en los que concurra algún tipo de circunstancias de las expre-



sadas en este artículo. Tanto la Dirección como la representación de los trabajadores y trabajadoras, podrán solicitar la intervención y asesoramiento de los organismos oficiales especializados en seguridad e higiene para investigar el nivel real de riesgos.

No obstante, y si pese a la observancia legal vigente en materia de seguridad e higiene, el organismo oficial determinase que existe la peligrosidad, penosidad y toxicidad de determinados trabajos, se establecerá un complemento del 15% del salario base, y para tener derecho al mismo, será preciso que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo en cuestión, tenga carácter de habitual, solo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores de dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada

Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación en las actividades penosas, tóxicas y peligrosas se desarrolle en un horario superior a la media jornada.

Artículo 16.— *Antigüedad*

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos consistentes en quinquenios por las cuantías que se señalan en las tablas anexas. Para los años 2017 y 2018 estas cantidades sufrirán el mismo incremento que el pactado para el salario base.

Artículo 17.— *Plus domingos y festivos. Plus jornada partida*

Se establece un plus por hora efectivamente trabajada en domingos y en festivos según lo reflejado en las tablas salariales anexas. Para los años 2017 y 2018 estas cantidades sufrirán el mismo incremento que el pactado para el salario base.

Se establece un plus en casos de prestación de servicio en jornada partida que se establece en el 1% del salario base.

Por el especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Año Nuevo. El personal que preste servicios desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25 y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, tendrán una retribución específica incrementada en el 100 por 100 sobre el valor hora; calculado sobre el salario bruto anual excluidos complementos.

Artículo 18.— *Revisión médica anual*

La Empresa esta obligada a efectuar el reconocimiento médico anual para sus trabajadores y a entregar el informe médico resultante de dicho reconocimiento. Esta revisión médica deberá realizarse dentro del horario de trabajo.

Artículo 19.— *Formación*

La empresa y la representación legal de los trabajadores se comprometen a negociar los contenidos de dicha formación y el modo de impartición. La primera jornada de los trabajadores de nueva incorporación a la plantilla o que habiendo prestado servicios en estos centros sean contratados para otro puesto de trabajo distinto del ocupado con anterioridad se destinará a formación, descontándose del crédito de 20 horas mencionado en el artículo 4 las horas dedicadas a este fin

La asistencia y participación en los cursos y programas impartidos anualmente será voluntaria, salvo en aquellos casos en que por su contenido la Empresa los considere y justifique como imprescindibles (por ejemplo: salud laboral; manipulación alimentos; implantación sistemas de calidad, etc.) en los que la participación será irrenunciable.

Artículo 20.— *Ropa de Trabajo*

La Empresa proveerá a sus trabajadores, con carácter obligatorio, de la correspondiente ropa de trabajo, que consistirá como mínimo en la entrega de delantal, bata o buzo; dos veces al año, una cada semestre, previa devolución de la ropa usada.



La Empresa proveerá, asimismo, de calzado especial cuando lo considere necesario para realizar ciertos trabajos.

La Empresa proveerá de calzado normal cuando lo sea solicitado por la Dirección del centro de trabajo.

Artículo 21.— Conciliación vida laboral y familiar

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a una reducción de jornada por guarda legal hasta que el/la menor cumpla 12 años. El personal que haga uso de la reducción por guarda legal, sea menor o persona dependiente, podrá efectuar esa reducción bien en jornada diaria o como en reducción de turno completo. Asimismo el personal tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria para atender el cuidado de cada hijo hasta que el menor cumpla los 6 años de edad.

Artículo 22.— Cláusula sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas por el pacto

En relación con lo dispuesto en el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores, dada la capacidad legal que la legislación laboral le confiere a las empresas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en los convenios colectivos, cualquier solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente acuerdo que se realice al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y ante la falta de acuerdo sobre las condiciones del descuelgue una vez transcurrido el periodo de consultas, se someterá a la Comisión Paritaria del Pacto que deberá emitir un pronunciamiento sobre ella en el plazo máximo de 7 días.

En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, la Comisión Paritaria del presente pacto, en un plazo máximo de cinco días anteriores al inicio del período de consultas, designará una Comisión Sindical de tres miembros de los sindicatos más representativos del sector. El empresario podrá atribuir su representación a las asociaciones empresariales firmantes del convenio.

Cuando las discrepancias que surjan en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo se trasladen para su solución a la Comisión Paritaria del presente pacto, ésta resolverá en un plazo máximo de 7 días, en los que deberá emitir una resolución que podrá ser aceptada o rechazada por las partes en un plazo máximo de los cinco días siguientes a su recepción, el no pronunciamiento supondrá la aceptación de la resolución y de no ser aceptada ésta por alguna de las partes o por haberse inhibido en su pronunciamiento la Comisión Paritaria, la solicitud se trasladará al CRL/LHK para resolverse mediante los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (PRECO II) de Conciliación o Mediación.

El acuerdo de inaplicación de las condiciones de trabajo adoptado durante el período de consultas, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria del presente pacto.

El acuerdo o resolución de autorización de inaplicación de las condiciones de trabajo, no podrá prolongarse más allá de la vigencia del presente acuerdo y como máximo dos años, recuperando los trabajadores afectados las condiciones de trabajo inaplicadas a partir de dicha fecha.

Los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo Interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará, únicamente, mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que exista iniciativa de inaplicar el presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolviesen la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

**Artículo 23.— Bolsa de trabajo**

La parte social y empresarial acuerdan crear una comisión negociadora compuesta por miembros de ambas partes, que se constituirá como máximo tres meses después de la firma del convenio y con el compromiso de mantener al menos una reunión a instancia de cualquiera de las partes, para estudiar la creación de unos listados claros y objetivos del personal a tiempo parcial para la cobertura de horas generadas por ausencias tanto del personal de Impacto como del personal de Conde Aresti.

Artículo 24.— Derechos sindicales

Además de los derechos y garantías sindicales que se establecen para los representantes del personal en el Convenio Colectivo del Sector de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia, dichos representantes dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- De cero a 25 trabajadores/as: Veinte horas.
- De 26 a 50 trabajadores/as: Veinticinco horas.
- De 51 en adelante: Treinta horas.

Artículo 25.— Descripción de las categorías profesionales

Las categorías que a continuación se describen, lo son a modo meramente enunciativo.

E: Encargado/a general

Es el empleado/a que procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas o profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los Supervisores sobre el comportamiento de sus empleados/as para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

S: Supervisor/a

Es aquel mando que tiene por misión verificar y controlar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Encargado/a Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

A: Almacenero/a o despensero/a

Es el subalterno/a encargado/a de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como asimismo registrar toda clase de mercancías.

C: Cocinero/a

Es el/la trabajador/a que con conocimientos y preparación suficientes efectúa las funciones propias del cargo, estando al mando en su caso de los/las ayudantes o peones de cocina.

AC: Ayudante de cocina

Personal a las Órdenes del Responsable de Cocina que efectúa labores propias del cargo.

CAS: Conductor/a auxiliar de servicios

Es aquel trabajador/a que, estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículos que se trate, realiza indistintamente tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo, o cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la



Empresa tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, estando obligado a realizar tareas de carga y descarga.

A.S.C. y A.S.: Auxiliar de servicio-camarero/a y auxiliar de sección

Es el trabajador/a que realiza íntegramente los servicios de comedor y office, y las labores de higienización de los centros, incluido hacer las camas, barrido, fregados, abrillantados, retirada de basuras, dar de comer a los asistidos y ayuda a los mismos en su higiene personal.

E.G.: Encargado/a de grupo o edificio

Es quien tiene a su cargo el control de 10 o más trabajadores/as.

J.E.: Jefe/a de equipo

Es quien, realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene, además, la responsabilidad de un equipo de 3 a 9 trabajadores/as.

ES: Especialista

Es aquel trabajador/a que realiza las funciones específicas de su categoría.

P.E.: Peón especialista

Es aquel trabajador/a que realiza las funciones específicas de su categoría.

M: Médico/a

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

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

Dirigir el programa de movilizaciones y rehabilitaciones de los usuarios, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Hacer el seguimiento y evaluar los programas conjuntamente con el equipo formado por todas las personas que intervienen.

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

Como máximo responsable de su Departamento médico, en el caso de que el Centro no pueda tratar debidamente a los usuarios, derivarlos a un centro hospitalario o de salud.

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

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

Supervisar el trabajo del personal.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del Centro.

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

E: Enfermera/o

Es quien estando en posesión del título correspondiente realiza las siguientes funciones:

a) Vigilar y atender a los asistidos en sus necesidades generales y humanas, así como sanitarias, en especial en el momento en que estos requieran sus servicios.



- b) Administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas reseñando los tratamientos.
- c) Tomar presiones sanguíneas, pulsos y temperaturas.
- d) Auxiliar en su caso al Médico, preparando el material y los medicamentos que hayan de ser utilizados.
- e) Preparar y administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, especialmente los tratamientos.
- f) Atender al residente encamado por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).
- g) Controlar la higiene personal de los residentes y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.
- h) Colaborar con los/las fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sea compatible con su titulación cuando sus funciones específicas lo permitan.
- i) Ordenar las historias clínicas de los asistidos, anotando en ellas cuantos datos relacionados con la propia función deben figurar en las mismas.

AS: Asistente/a social

Sus funciones son las siguientes:

- a) Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los residentes.
- b) Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de los residentes y los que le sean pedidos, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación familiar y social.
- c) Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todos los residentes.
- d) Fomentar la Integración y participación de los residentes en la vida del centro y de su entorno.
- e) Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación.
- f) Participar en la comisión técnica.
- g) Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a los residentes, principalmente con las entidades y las instituciones locales.
- h) Participar con el equipo multiprofesional o departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten los residentes.
- i) Participar en la asignación y cambio de las habitaciones y mesas de comedor.
- j) Visitar a los residentes enfermos.
- k) En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

AX: Cuidador/a o auxiliar de clínica

Tiene el siguiente contenido funcional:

- a) Vigilar y controlar a los asistidos o ingresados, cooperando en su caso a su traslado y ayudándoles en sus actividades de tipo social.
- b) Comunicar al personal titulado sanitario los síntomas que observe en la evolución de los atendidos.
- c) Ayudar al personal titulado sanitario en las revisiones de los atendidos y en las consultas que lo exijan, especialmente en la terapia ocupacional.



d) Realizar íntegramente los servicios de comedor y office, hacer las camas, higienizar las dependencias y mobiliario, dar de comer a los asistidos y ayudar a los mismos en su higiene personal y necesidades fisiológicas.

E: Fisioterapeuta

Sus funciones son:

- a) Realizar los tratamientos y técnicas rehabilitadoras que se prescriban.
- b) Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.
- c) Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que se realice.
- d) Conocer, evaluar e informar, y cambiar en su caso, la aplicación de tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.
- e) Conocer los recursos propios de su especialidad.
- f) Participar en juntas y sesiones de trabajo que se convoquen en el centro.
- g) Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los afectados e instituciones.
- h) Asesorar a los/las profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapéuticas.
- i) Asistir a las sesiones que se hagan para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.
- j) En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

T.O.: Terapeuta ocupacional

Tiene como funciones:

- a) Participar en el plan general de actividades del centro.
- b) Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámica y rehabilitación personal y social a los residentes.
- c) Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los residentes del centro.
- d) Participar en las áreas de ocio y tiempo libre del usuario del centro.
- e) Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los usuarios.
- f) En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y tengan relación con lo anterior.

O.M.: Oficial de mantenimiento

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

- a) Controla las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde este establecido.
- b) Realizar las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollen, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a éstos.
- c) Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente.
- d) Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de Instrucciones, libros de visitas establecidos en la legislación vigente o los que en un futuro puedan esta-



blecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.

e) Tener el cuidado de las salas de maquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.

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

g) Realizar todas las funciones que tengan señaladas los/as oficiales de servicios técnicos, y como encargado/a de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las Ordenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos jefes de sección.

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

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

AM: Auxiliar de mantenimiento

Es quien realiza, directamente o con la ayuda de ayudantes las funciones siguientes:

a) Operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores, hace el montaje, el ajuste y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales, de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etc.

b) Limpia las salas de maquinas, instalaciones, cuadros electrónicos, transformadores, taller, etc.

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

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

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

f) Realiza las comprobaciones periódicas en las maquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de estos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos.

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

J: Jardinero/a

Es aquel trabajador/a cuyo cometido consiste en arreglar, conservar y mantener los jardines y huertos de la institución, limpieza de la urbanización y vigilancia de exteriores durante el día.

V: Velador/a-recepcionista-portero/a

Es el/la auxiliar cuyo cometido consiste, además de velar en el Centro de Trabajo, fiscalizando la entrada y salida del personal de la Empresa y residentes, colaborar en el mantenimiento de la limpieza, atender el teléfono y otras tareas simples como recibir y distribuir la correspondencia y documentos en el Centro, etc.

L.V.: Lavandero/a, costurero/a y planchador/a

Es el personal que efectúa las labores propias del cargo.

**O.F.: Administrativo/a**

Se divide en: Oficial Primera, Oficial Segunda y Oficial Tercera. Realiza las funciones específicas de su categoría.

T.L.: Telefonista

Es el personal que efectúa las labores propias del cargo.

O.V.: Oficios varios: Peluquero/a, esteticien, etc

Es el personal que efectúa las labores propias del cargo.

Artículo 26.— Comisión paritaria

Se constituirá entre las organizaciones firmantes una Comisión Interpretativa Mixta para la interpretación, la mediación el arbitraje y el seguimiento de lo establecido en el presente pacto, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivando y registrándose los acuerdos adoptados.

Esta Comisión Interpretativa estará conformada por 3 miembros de la empresa y otros 3 en representación del Comité de Empresa. Cada organización firmante tendrá asegurado, cuanto menos, un miembro de la Comisión, si bien cada una de ellas contara en la misma con igual proporción de voto que la derivada del Acuerdo de la firma. Cada una de las Organizaciones podrá contar con la asistencia de un asesor, si lo estima conveniente, teniendo el mismo voz pero no voto. Las convocatorias de esta Comisión Interpretativa las efectuara en principio la persona designada como presidente o presidenta de la misma, o en su defecto por cualquiera de las partes, siendo la persona designada como Secretario/a de Actas la encargada de comunicar las decisiones. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptaran mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

**ANEXO 1**

Si durante la vigencia del actual convenio se firmase el Convenio provincial de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia y él mismo mejorase en materia de salario y/o jornada lo regulado en este convenio, se juntará la comisión paritaria para estudiar y negociar la posible aplicación de dicha mejora.

**ACUERDO DE MOVILIDAD Y PROMOCIÓN INTERNA IMPACTO, S.L.**

LISTAS DE PRIORIDAD DE COBERTURA DE PUESTOS

Para la cobertura de puestos, ya sea con carácter temporal o permanente, existirán listas jerarquizadas del personal interesado para cada una de las modalidades de movilidad o promoción.

Antigüedad – máximo 40 puntos.

Se computan la totalidad de los servicios prestados en la Fundación Miranda o Conde Aresti; todo ello de forma que, alcanzará la máxima puntuación (40 puntos) quien ostente, en días, el mayor número de servicios prestados; computándose al resto de aspirantes de forma proporcional.

Experiencia profesional – máximo 30 puntos.

Se computan la totalidad de los servicios prestados en los centros Conde Aresti o Fundación Miranda en la categoría profesional a la que se opte; alcanzará la máxima puntuación (30 puntos) quien ostente, en días, el mayor número de servicios prestados; computándose al resto de aspirantes de forma proporcional.

Formación – máximo 15 puntos.

Sin computarse aquella formación que resulte necesaria para el puesto exigido, será valorado con un máximo de 15 puntos los periodos de formación dedicados en centros con capacidad docente reconocida oficialmente, y relacionados con la categoría profesional que se trate; de conformidad al siguiente baremo:

- Curso de 10-19 horas: 0.1 puntos.
- Curso de 20-30 horas: 0.3 puntos.
- Curso de 31-50 horas: 0.8 puntos.
- Curso de 51-75 horas: 1.0 puntos.
- Curso de 76-99 horas: 2.0 puntos.
- Curso de 100-199 horas: 4.0 puntos.
- Curso de 200-399 horas: 5.0 puntos.
- Curso de Mas de 400 horas: 6.0 puntos.

En ningún caso serán computados los cursos a que hagan referencia certificaciones en las que no conste expresamente el número de horas de la duración del curso.

Cuando la certificación sea en base a créditos, se baremarán en base a la relación 15 horas = 1 crédito.

Entrevista – máximo 15 puntos.

DISPOSICIONES COMUNES

1. Las adjudicaciones de puestos o quienes las desempeñen temporalmente pasarán a regirse automáticamente por las condiciones del nuevo puesto; entre dichas condiciones se encuentran expresamente las de horario, jornada y retribuciones, suponiendo la aceptación de la modificación de las condiciones de trabajo que pudieran existir en el puesto hasta entonces desempeñado, ya sea dicha modificación, de carácter permanente o temporal.

2. Si el puesto ofertado requiere de un perfil determinado, se analizará siguiendo el orden de las mismas, si los/as candidatos/as de las listas lo cumplen, hasta encontrar quien reúna los requisitos.

3. La falta de aceptación, o la renuncia una vez iniciada, de una oferta de promoción o movilidad, supondrán la exclusión de la lista, de forma que:

- Si la no aceptación lo es a los efectos de movilidad o promoción temporal, no será ofertada nueva cobertura en el plazo de dos años.
- Si la no aceptación lo es a los efectos de movilidad o promoción definitiva, no será ofertada nueva cobertura hasta transcurrido un año.



Transcurridos estos períodos, será incluido/a nuevamente en la lista en la posición última, sin necesidad de presentar nueva solicitud.

4. Las incorporaciones a las diferentes lista, se hará mediante la mera solicitud, la cual será baremada en ese mismo momento, ocupando el puesto que pudiera corresponder para el caso de movilidad y promoción definitivas; o el último puesto para el caso de movilidad y promoción temporales.

5. Las coberturas objeto del presente acuerdo podrán ser revocadas motivadamente y con carácter excepcional, cuando dadas determinadas circunstancias así los aconsejen. En estos casos, con carácter previo la dirección de la empresa trasladará informe a los representantes de los/as trabajadores/as.



TABLAS SALARIALES AÑO 2017

	Salario Base (€)	Pagas extra (€)	Bruto anual (€)	Hora Ordinaria (1) (€)	Hora Ordinaria (2) (€)	Plus hora festivo (€)	Hora domingo (€)	Plus hora especial (€)	Plus mes jornada partida (€)	Quinquenio (€)	Nocturnidad (€)
Médico/a	1.835,45	1.835,45	25.696,30	12,07	15,36	2,83	1,16	15,36	18,35	43,99	2,95
Enfermera/o	1.660,01	1.660,01	23.240,14	10,91	13,89	2,83	1,16	13,89	16,60	43,99	2,71
Cuidador/a Auxiliar de clínica	1.435,42	1.435,42	20.095,86	9,44	12,01	2,83	1,16	12,01	14,35	43,99	2,32
Cocinero/a	1.435,42	1.435,42	20.095,86	9,44	12,01	2,83	1,16	12,01	14,35	43,99	2,32
Ayudante de cocina Lavadero/a Camarero/a Planchador/a Costurero/a	1.375,62	1.375,62	19.258,68	9,04	11,51	2,83	1,16	11,51	13,75	43,99	2,23
Recepcionista Velador/a Portero/a	1.416,74	1.416,74	19.834,36	9,32	11,86	2,83	1,16	11,86	14,17	43,99	2,28
Jefe/a de equipo Encargado/a General	1.503,90	1.503,90	21.054,57	9,89	12,58	2,83	1,16	12,58	15,04	43,99	2,44
Oficial de mantenimiento Jardinero/a	1.435,42	1.435,42	20.095,86	9,44	12,01	2,83	1,16	12,01	14,35	43,99	2,32
Auxiliar de mantenimiento	1.416,74	1.416,74	19.834,36	9,32	11,86	2,83	1,16	11,86	14,17	43,99	2,28
Peluquero/a Esteticienne	1.462,81	1.462,81	20.479,31	9,62	12,24	2,83	1,16	12,24	14,63	43,99	2,28