

Convenio Colectivo Residencias de La Tercera Edad Sin Afán de Lucro de Catalunya

ÁREA	Catalunya	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
ACTUALIZACIÓN	1996/11/18	VIGENCIA	1996/01/01 — 1997/12/31
DURACIÓN	DOS AÑOS	PUBLICACIÓN	DOGC
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-residencias-de-la-tercera-edad-sin-afan-de-lucro-de-catalunya/		

Resumen

Convenio Colectivo Residencias De La Tercera Edad Sin Afán De Lucro. Última actualización a: 18-11-1996 Vigencia de: 01-01-1996 a 31-12-1997. Duración DOS AÑOS. Última publicación en DOGC.

Convenio

Índice

PACTO DE EFICACIA LIMITADA (DOGC de 18 de noviembre de 1996)

Visto el texto del pacto de eficacia limitada de ámbito de Cataluña de residencias de la tercera edad sin afán de lucro, suscrito por la representación de la Federación de Entidades de Asistencia a la Tercera Edad Sin Afán de Lucro (FEATE) y por la central sindical Unión Sindical Obrera de Cataluña (USO), el día 10 de enero y 15 de mayo de 1996, depositado en virtud de lo que establecen los artículos 1.º c) del Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, y Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, y de conformidad con lo que disponen los artículos 59.4, 59.5.a) y 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y 11.2 y 37.4 de la Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de Autonomía de Cataluña, resuelvo:

-1 Ordenar la inscripción del pacto de eficacia limitada de ámbito de Cataluña de residencias de la tercera edad sin afán de lucro en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Relaciones Laborales.

-2 Disponer que el citado pacto se publique en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.



CAPÍTULO 1

Artículo 1.º Ambito funcional.

Este pacto es de aplicación sobre las residencias de la tercera edad que formen parte de la Federación de Entidades de Asistencia a la Tercera Edad sin ánimo de lucro.

Artículo 2.º Ambito territorial.

Este pacto es de aplicación en toda Cataluña.

Artículo 3.º Ambito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito del pacto todos los trabajadores/as que ejerzan o ejercen sus servicios en las empresas que resultan afectadas.

Quedan excluidas de este pacto todas aquellas personas que ejercen sus servicios en las residencias con carácter de voluntariado.

Artículo 4.º Vigencia.

Entra en vigor en el momento de la firma y su duración es desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 5.º Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes con firma puede denunciar este pacto noventa días antes del vencimiento del pacto.

Para que la denuncia surta efecto, debe hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que debe registrarse en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con una antelación de tres meses.

En caso de que no se produzca la mencionada denuncia, se entiende que el pacto se prorroga automáticamente por el período de un año, y todos los conceptos económicos se incrementarán según el índice de precios al consumo correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional, según los datos oficiales que publica el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico que a efectos de su aplicación práctica se consideran



globalmente.

En el caso de que, por la jurisdicción laboral a instancias de la autoridad laboral, cualquiera de los afectados proceda a la anulación de alguno de los pactos de este Pacto, quedará sin efecto la totalidad, y las partes afectadas deberán constituir una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firma de la sentencia con el objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 7.º Garantía «ad personam» de la condición más beneficiosa.

Se respetan las condiciones individuales superiores y más beneficiosas que reciben o de las que disfrutaban los trabajadores/as de plantilla en el momento de la firma de este Pacto, ya sean recibidas por pacto entre las empresas y los trabajadores/as o por aplicación a éste de Pacto anterior.

Estas condiciones salariales más beneficiosas dependen de las revalorizaciones económicas que se establezcan periódicamente en la parte del salario base.

Artículo 8.º Comisión negociadora.

La Comisión negociadora queda constituida por los representantes de la Asociación Empresarial afectada por este Pacto y por los trabajadores/as de dichas entidades, representados por las centrales sindicales con la legal implantación. La distribución de sus miembros está en función de la proporción de representatividad de éstas dentro de las empresas afectadas.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del Pacto, con la misma representatividad numérica entre las dos partes, y hacen de presidente y secretario de esta mesa negociadora las personas que los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones, acuerden.

Artículo 9.º Comisión paritaria.

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

Las dos partes se avienen a someter a la Comisión paritaria todos los problemas, discrepancias o conflictos que puedan derivarse de la aplicación o interpretación del Pacto, con carácter previo al planteamiento de los diferentes supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente.

Esta Comisión la integran seis miembros: tres en representación de los empresarios y tres más en representación de los trabajadores/as.

La Comisión paritaria se reunirá siempre que lo pida cualquiera de las representaciones, con indicaciones del tema o temas que deban tratarse, y lo que se acuerde se hará público en los centros de trabajo.

El domicilio de la Comisión paritaria es el primer piso del núm. 9 de la calle Santa Lluïsa de Marillac.

Para que puedan adoptarse acuerdos, deben asistir a la reunión de la Comisión como mínimo dos miembros por



cada una de las dos partes representadas.

Artículo 10. Cláusula de revisión.

Los incrementos salariales para los años 1996 y 1997 serán el IPC real de cada año.

A partir de enero de cada uno de estos años se aplicará a cuenta el IPC previsto. La revisión definitiva se hará en cuanto se conozca el IPC real.

La tabla del anexo 1 ya lleva incorporado el IPC previsto para el año 1996.

CAPÍTULO 2

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en este Pacto, el Estatuto de los Trabajadores y otra legislación aplicable.

CAPÍTULO 3

Artículo 12. Clasificación del personal.

Se establecen los siguientes grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimientos y experiencias exigidas para su ingreso. Cuando, por la tarea que ha de realizarse y la idoneidad de la persona, no se crea necesaria la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el que debe integrarse la persona contratada, de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias en relación con las funciones que deben ejercerse.

Grupo A-1: directores y titulados superiores.

Grupo A-2: diplomado en enfermería y otros titulados medios.

Grupo B): jefe de servicio: personal técnico y especialista.

Grupo C-A): personal auxiliar con titulación.

Grupo C-B): veladora.

Grupo D): servicios A): profesionales de oficio.

Grupo D): servicios B): ayudantes de oficio.

Grupo D): servicios C): personal sin cualificación.

Las funciones de los grupos C) y D) serán polivalentes cuando así se pacte o se tenga por costumbre.



Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este Pacto.

Artículo 13. Contrato de trabajo y período de prueba.

1. Todos los contratos de trabajo deben formalizarse por escrito y deben incluir en cualquier caso la expresión de este Pacto, al cual se acoge la relación laboral, así como también la categoría profesional y las condiciones por las que se contrata al trabajador/a.

2. Se establece un período de prueba, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Grupo A-1: cuarenta y cinco días.

Grupo A-2: treinta días.

Grupo B): treinta días.

Grupo C): treinta días.

Grupo D): catorce días.

El período de prueba debe pactarse por escrito y, durante su vigencia, la parte contratante puede resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de aviso previo y sin derecho a ninguna indemnización.

De acuerdo con la Ley sobre derechos de información a los representantes legales de los trabajadores/as en materia de contratación, Ley 2/1991, de 7 de enero (Boletín Oficial del Estado de 8 de enero), debe facilitarse copia básica del contrato a los representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo 14. Cese en la empresa.

El personal que voluntariamente desee ser baja en la empresa deberá notificarlo a ésta, y por escrito, de modo que el justificante de recepción de la mencionada notificación se realice por lo menos con la siguiente antelación a la fecha de la baja definitiva:

Grupo A-1: dos meses.

Grupo A-2: un mes.

Grupo B): quince días.

Grupo C): quince días.

Grupo D): quince días.

La falta del aviso previo establecido faculta a la empresa para deducir de las partes proporcionales que deben abonarse en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte, según lo dispuesto en el reglamento del aviso previo fijado anteriormente, así como también faculta a los empresarios para la no liquidación del finiquito.



Artículo 15. Movilidad en el puesto de trabajo.

Se aplica lo dispuesto en los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, así como también en la restante legislación concordante.

Artículo 16. Cambio de puesto de trabajo, promoción profesional.

Tienen preferencia para el cambio de puesto de trabajo, dentro de su categoría, las personas que acrediten más antigüedad y tengan la capacitación adecuada.

Artículo 17. Formación profesional.

Todos los trabajadores/as, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tienen acceso a los cursos, seminarios, conferencias, etc., de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la empresa.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y con el fin de facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, el personal afectado por este Pacto tiene los siguientes derechos:

- a) a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como también a una preferencia para escoger turno de trabajo, si éste es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para obtener un título oficial académico o profesional.
- b) a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso correspondiente de formación o perfeccionamiento profesional con la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 18. Cambio de servicio durante el embarazo.

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

Artículo 19. Revisiones médicas.

El trabajador/a tiene el derecho de someterse a las revisiones médicas, tanto a las previas al ingreso al puesto de trabajo, como a las periódicas que aconsejen o propongan tanto la empresa como los organismos competentes, y también de someterse a los medios profilácticos o de vacunación que éstos indiquen, manteniendo el derecho constitucional a la intimidad.



CAPÍTULO 4

Artículo 20. Jornada y horario de trabajo.

La jornada anual de trabajo es de 1.786 horas, tanto en jornada partida como continuada. Se entiende por jornada partida aquella en la que hay un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

No pueden realizarse más de nueve horas de trabajo efectivo si no hay un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as (si éstos faltasen, el acuerdo se realizará directamente con los trabajadores/as).

Anualmente, y el primer mes de cada año, la empresa elaborará, después de consultar al Comité o a un Delegado, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, y entregará una copia del mismo al Delegado para que la exponga en el tablón de anuncios.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al principio como al final de la jornada diaria el trabajador esté en su puesto de trabajo.

Artículo 21. Descanso semanal.

Los trabajadores/as tienen derecho a un descanso semanal de un día y medio sin interrupción.

Los trabajadores/as tienen derecho a descansar dos fines de semana al mes, excepto si se pacta lo contrario entre la empresa y la representación sindical o la mayoría de los trabajadores/as, si falta ésta.

Artículo 22. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales es de treinta y un días naturales. En los casos en los que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tienen derecho a la parte proporcional.

El período de disfrute se fijará en un tramo de treinta y un días. Si por motivos de estructuración o de organización fuese de interés para la empresa que se partiese en dos períodos, se disfrutaría de quince y diecisiete días, y se respetarían los siguientes criterios:

a) El régimen de turno de vacaciones se realizará por rigurosa rotación anual de los trabajadores/as entre los diferentes meses, y esta rotación se iniciará el primer año por antigüedad en la empresa. Con esta finalidad, se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones; estos turnos se realizarán según el calendario laboral y según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de modo que en estos casos se consideran iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el retorno de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, y el trabajo se reanudará al día siguiente.



b) El calendario de vacaciones se elaborará durante el primer trimestre de cada año y, en cualquier caso, con un mínimo de dos meses antes de su inicio.

Una vez iniciado su disfrute, si se produce una situación de I.L.T., el período no se interrumpe ni es conmutable por nuevos períodos. El trabajador/a, sin embargo, en este caso tiene derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de su haber durante la duración de las vacaciones.

Debe disfrutarse de las vacaciones durante el año natural, y no es posible acumularlas en años siguientes ni pueden ser compensadas económicamente excepto en los casos de liquidación de finiquito. Por este motivo, sea cual sea la causa, no disfrutarlas durante el año natural implica perderlas todas o la fracción pendiente.

Artículo 23. Jubilación a los 64 años.

Como medio de fomento de ocupación, se decide que los trabajadores/as de 64 años que quieran acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por ciento de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondiente, pueden hacerlo, y la empresa está obligada a sustituirlos en la forma y condiciones que quedan reguladas por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, en los artículos 1.º y 2.º

Artículo 24. Jubilación a los 65 años.

Los trabajadores/as, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, deben jubilarse forzosamente cuando cumplan los 65 años, excepto que en aquel momento no puedan acreditar los requisitos correspondientes para este fin, como son los períodos de carencia y cotización, quedando entonces la obligación supeditada y retrasada hasta el momento en que se reúnan estos períodos.

CAPÍTULO 5

Artículo 25. Estructura retributiva.

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

Las cantidades económicas de salario base son las que se reflejan en el anexo 1.

2. Gratificaciones extraordinarias. Se ingresarán dos pagas extraordinarias el 20 de junio y el 20 de diciembre, equivalentes al salario base más antigüedad más plus asistencia.

3. Plus de nocturnidad. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas tienen una retribución específica incrementada en un 25 por ciento sobre el salario base, según el anexo 1, excepto que el contrato implique trabajo nocturno o adscripción voluntaria.



4. Plus de antigüedad. Se establece éste en las cantidades que figuran en el anexo 2.

A partir del 1 de enero de 1997, se aplicarán por este concepto los valores de la tabla del anexo 3, quedando por tanto sin efecto la tabla núm. 2 antes mencionada.

5. Plus de asistencia. Se establece éste en la cantidad que figura, según el anexo 1.

De este plus se descontarán 500 pesetas diarias por cada ausencia no justificada en el trabajo.

6. Plus festivos. Se establece éste en las cantidades que figuran en el anexo 1.

Este plus se percibirá por los días festivos oficiales trabajados realmente.

Los apartados e) y f) mantendrán los mismos valores durante la vigencia de este Pacto.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Por la idiosincrasia del centro y por su misión de servicios continuados las 24 horas del día, las horas extraordinarias que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles vacantes temporales y esporádicas tienen por sí mismas la consideración de horas extras si, consideradas en el conjunto anual, no exceden la jornada anual pactada en este Pacto.

El ejercicio de estas horas extraordinarias es voluntario para situaciones excepcionales y debe argumentarse a los Delegados de personal.

Estas horas o bien se compensan de forma horaria o, si deben abonarse, tienen la consideración de horas extras estructurales y se pagarán al 75 por ciento sobre el valor del salario/hora ordinaria.

Fórmula de cálculo hora ordinaria:

Salario base + plus ant. Anual / nº de horas anuales

Su remuneración se hace a razón del importe unitario para cada categoría, a un tanto alzado fijado por este Pacto.

Estas horas no pueden, en este caso, superar el máximo legal establecido por el ordenamiento jurídico.

Artículo 27. Recibos de salarios.

Es ineludible que se extiendan los recibos de salario justificativo de éstos, así como también se pone de manifiesto la obligatoriedad, por parte de los empleados, de firmarlos y recogerlos.

Estos recibos autorizados correctamente deben contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como también las retenciones, cotizaciones, tributaciones y las bases de cálculo.

Para hacer efectivos estos ingresos se utiliza cualquiera de los sistemas autorizados legalmente, según decida la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.)

CAPÍTULO 6

Artículo 28. Licencias.

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

1. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
2. Cinco días naturales en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o defunción de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el supuesto de que el trabajador necesite efectuar un desplazamiento superior a 100 kilómetros, con esta finalidad, o por causa realmente justificada, el plazo se amplía a seis días.

Pueden ampliarse estos días si se descuentan los festivos abonables y/o vacaciones, si el trabajador/a lo solicita previamente.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable, para realizar un deber inexcusable de carácter público y personal.
5. Los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de títulos oficiales, académicos o profesionales, si se tiene en cuenta que estos permisos únicamente serán retribuidos cuando correspondan a exámenes obligatorios. El trabajador/a disfruta de este permiso el día natural que tenga el examen, si ejerce sus servicios en una jornada diurna. Si el trabajador/a trabaja de noche, disfruta del permiso la noche anterior al examen.

Artículo 29. Licencias no retribuidas.

1. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cargo directo algún menor de seis años o un discapacitado físico o psíquico que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de ésta.
2. Licencia por asuntos propios, un día al año que no coincida con los meses de julio, agosto y septiembre, si se solicita con una antelación de veinte días, excepto en los casos de necesidad urgente.

Artículo 30. Excedencias.

Los trabajadores/as fijos que acrediten por lo menos un año de antigüedad en la empresa pueden solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a dos años ni superior a cinco.

La excedencia se entiende concebida sin derecho a ninguna retribución y este período no computará a efectos de antigüedad.



Esta excedencia debe solicitarse siempre por escrito con una antelación de por lo menos treinta días a la fecha de inicio, y, a su vez, debe recibirse respuesta escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de que acabe, y con una antelación de por lo menos treinta días, debe solicitarse por escrito el reingreso.

La situación de excedencia se regula de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as en situación de excedencia tienen únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría, o similar, si después de haber solicitado el reingreso hubiese alguna vacante correspondiente. En caso contrario, se encuentra en situación de derecho en espera.

Si cuando acaba la excedencia, o durante la vigencia, desea incorporarse al trabajo y no hay vacantes de su categoría y sí de una inferior y quiere incorporarse, puede hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, a excepción de concesión concreta al respecto, puede solicitar excedencia para ejercer los servicios en entidades similares a las comprendidas por este pacto.

El trabajador/a acogido a una excedencia voluntaria no puede optar a una nueva hasta que transcurran dos años de trabajo efectivo, una vez agotada la anterior.

Artículo 31. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Se concede por la designación o elección de un cargo público.

2. El trabajador/a que deba incorporarse al servicio militar o a la prestación social sustitutoria, ya sea voluntaria o por incorporación obligatoria, se considera en situación de excedencia forzosa durante todo el tiempo que dure el servicio.

El período de excedencia no tiene derecho a retribución, pero sí que computará a efectos de antigüedad.

Artículo 32. Excedencia forzosa por el ejercicio de funciones sindicales.

Los trabajadores que son elegidos para un cargo sindical de ámbito local o superior pueden, igualmente, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure este nombramiento y se reincorporarán inmediatamente al puesto de trabajo una vez acabada la excedencia.

Artículo 33. Excedencia especial por maternidad.

Los trabajadores de los dos sexos, cuando nazca cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tienen derecho a una excedencia especial que tiene una duración máxima de hasta tres años y que comienza:

1. En la mujer trabajadora, a partir de que haya acabado el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en el que se lleve a cabo la adopción.



2. En el caso del marido, a partir de la fecha del nacimiento.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos genera el derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en cualquier caso, ponen fin a la anterior.

La excedencia correspondiente al primer año se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrido este tiempo; no es retribuido pero sí que es computable a los efectos de antigüedad y se sigue la normativa indicada anteriormente para el reingreso.

En cuanto al resto del período de excedencia, se sigue el mismo tratamiento que si fuera una excedencia voluntaria.

Artículo 34. Pausas y reducción de jornada por lactancia.

Los trabajadores/as tienen derecho a una pausa de una hora en el trabajo, que pueden dividir en dos fracciones de media hora, cuando la destinen a la lactancia de su hijo de menos de nueve meses.

Puede sustituirse la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal en media hora, aplicable o bien al inicio o bien al final de la jornada.

Esta pausa o reducción es retribuida y, en el caso de la lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, aunque la opción sólo puede llevarla a cabo uno de los dos, en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 35. Reducción de jornada por vigilancia de un menor o un discapacitado.

Cualquier trabajador/a que tenga vigilancia directa de algún menor de menos de seis años o de un discapacitado físico o psíquico y siempre que no tenga ninguna otra actividad remunerada, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo por lo menos de un tercio de la duración, con la disminución proporcional del salario.

Esta opción, igualmente, únicamente puede llevarla a cabo uno de los dos cónyuges, dado el caso de que ambos trabajen en la misma empresa.

En este caso, el horario de trabajo debe acordarse entre el trabajador/a y la Dirección de la empresa, y en caso de desacuerdo, el trabajador/a puede reclamar ante la jurisdicción laboral.

Artículo 36. Ropa de trabajo.

Las empresas tienen la obligación de facilitar a todos los trabajadores/as dos uniformes completos el primer año y uno cada año siguiente junto con los medios de protección personal. El trabajador/a tiene la obligación de utilizar, durante la realización del trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como también de tratarla bien.



Artículo 37. Salud laboral.

El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como también tiene el deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas de protección y prevención del riesgo que se adopten legal y reglamentariamente.

Igualmente, tienen el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo.

Las disposiciones de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 3 de marzo de 1971 deben ser respetadas y constituyen el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Todas las empresas de menos de cincuenta trabajadores/as deben tener un vigilante de salud laboral. Tres vigilantes, las de hasta 100 trabajadores/as y a partir de 100 trabajadores/as debe constituirse un Comité de salud laboral según la legislación y normativa vigente.

Artículo 38. Derechos sindicales.

Los Comités de empresa y los Delegados de personal tienen, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

1. Ser informados previamente de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
2. Conocer, por lo menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos que se utilizan.
3. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y ocupación, y también los demás pactos, condiciones y usos del empresario, en vigor, y deben formular, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
4. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

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

De 0 a 25 trabajadores/as: quince horas.

De 25 a 50 trabajadores/as: veinte horas.

De 50 a 100 trabajadores/as: veinticinco horas.

De 100 a 250 trabajadores/as: treinta horas.

De 251 en adelante: cuarenta horas.



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

El crédito de horas mensuales retribuidas por los representantes puede acumularse en uno o diversos Delegados, y esto debe comunicarse con la suficiente antelación.

Igualmente deben facilitarse tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que deban efectuarse y se consideren pertinentes. Los susodichos tabloneros deben distribuirse en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente a los trabajadores/as.

Secciones sindicales. Las empresas deben respetar los derechos de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, y deben permitir que los trabajadores/as afiliados a un sindicato puedan realizar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

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

En los centros de trabajo debe haber tabloneros de anuncios en los que los sindicatos implantados puedan insertar las comunicaciones.

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

La representación de las secciones sindicales la ejerce un Delegado sindical, que debe ser trabajador/a en activo del centro de trabajo respectivo.

La función del Delegado sindical es la de defender los intereses del sindicato o confederación que representa y de sus afiliados en el centro de trabajo, y de servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la L.O.L.S.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas pueden acordar sistemas que permitan la realización de las funciones sindicales en favor de un determinado número de trabajadores/as que pertenezcan a alguna de las organizaciones mencionadas.

Los Delegados sindicales disfrutan de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores/as en los Comités de centro o Delegados de personal.

Asambleas. Los Delegados de personal, Comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla en aquellos centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores/as, y el 30 por ciento en los de menos de cincuenta, pueden convocar reuniones con una antelación mínima de veinticuatro horas previa comunicación a la empresa, en horas de trabajo y con un máximo anual de cincuenta horas para llevarlas a cabo. No pueden acumularse de mes en mes y tienen un límite de diez horas mensuales.

La comunicación debe expresar el orden del día de los temas que hayan de tratarse.



Artículo 39. Régimen disciplinario.

Los trabajadores/as pueden ser sancionados por las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la gradación de faltas y sanciones siguiente:

1. Faltas leves:

1.1 El retraso o negligencia en el cumplimiento de las funciones, así como también la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, excepto que por su gravedad pueda ser considerada falta grave.

1.2 La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, excepto que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

1.3 Las faltas de puntualidad repetidas sin causa justificada de tres a cinco al mes.

2. Faltas graves:

2.1 La falta de disciplina en el trabajo.

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

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

2.4 El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

2.5 La reincidencia de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que exista sanción por tal motivo.

3. Faltas muy graves:

3.1 Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.

3.2 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encargadas y cualquier comportamiento que constituya delito doloso.

3.3 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

3.4 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o durante más de treinta días al trimestre.

3.5 Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad.

3.6 La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

3.7 Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios del centro, del personal y de la empresa.

3.8 La negligencia en la Administración de la medicación.

3.9 Las contempladas en el régimen interno de cada entidad federada, siempre que no contradigan el pacto.

Sanciones. Las sanciones que pueden imponerse en función de la calificación de faltas son las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.



Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real que no se ha trabajado por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real que no se ha trabajado por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

Artículo 40. Tramitación y prescripción.

Las sanciones deben comunicarse motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efecto, y se notificará al Comité de empresa o Delegados de personal.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, sea cual sea la gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de empresa, Delegados de personal, tanto si están en activo de los cargos sindicales como si aún están en el período reglamentario de garantías.

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

Artículo 41. Infracciones de empresa.

Son infracciones de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al pacto colectivo y otras normas de aplicación. Debe sancionarse la obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Deben tramitarse de acuerdo con la normativa vigente.

ANEXO 1.

GRUPOS SALARIO BASE PLUS PUNTUAL. PLUS FESTIVOS

A1 166.721 3.333 6.000



A2 155.223 3.333 6.000
B 143.725 3.333 6.000
C-A 132.227 3.333 6.000
C-B 122.729 3.333 6.000
D-A 132.227 3.333 6.000
D-B 120.729 3.333 6.000
D-C 114.980 3.333 6.000

ANEXO 2.

GRUPOS 1 TRIENIO 2 TRIENIOS 3 TRIENIOS 4 TRIENIOS

A1 3.333 6.665 9.999 13.332
A2 3.333 6.665 9.999 13.332
B 3.333 6.665 9.999 13.332
C-A 3.333 6.665 9.999 13.332
C-B 3.333 6.665 9.999 13.332
D-A 3.333 6.665 9.999 13.332
D-B 3.333 6.665 9.999 13.332
D-C 3.333 6.665 9.999 13.332

ANEXO 3.

TRIENIOS

Primero: 2.000 ptas.
Segundo: 3.650 ptas.
Tercero: 5.300 ptas.
Cuarto: 6.950 ptas.
Quinto: 8.600 ptas.
Sexto: 10.250 ptas.



Séptimo: 11.900 ptas.

Octavo: 13.550 ptas.

Noveno: 15.200 ptas.

Décimo: 16.850 ptas.

ANEXO 4.

El incremento salarial para los años 1996 y 1997 serán el IPC real de cada año. A partir de enero de cada uno de estos años se aplicará el IPC previsto. La revisión definitiva se realizará en cuanto se conozca el IPC real.

La tabla del anexo 1 ya lleva incorporado el IPC previsto para el año 1996.