

UGT INFORMA

ENERO 2010

Resumen de las Actas de la Comisión Paritaria del V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

5ª Acta

-El pago del plus de nocturnidad durante los días de libre disposición no procede, dado que, en general, este plus, como complemento de actividad que es, solo se genera cuando realmente ha tenido lugar el trabajo nocturno, sin perjuicio de que, de manera excepcional, si proceda su percepción durante las vacaciones. Esto último es consecuencia de la aplicabilidad en España del convenio 132 de la organización internacional del trabajo, pero solo para el supuesto definido en el inciso final del art. 39 de nuestro V convenio Colectivo Marco Estatal, esto es, el caso de los trabajadores con turno fijo de noche. Por el contrario, esta excepción, que se deriva del citado Convenio 132, como excepción que es, no es de aplicación a supuestos distintos, como serian los días de libre disposición o, en general, cualquier licencia retribuida.

-En referencia al abono del plus de nocturnidad esta comisión interpreta que todas las personas que realicen su trabajo, total o parcialmente, entre las 22 y las 7 horas debe percibir por cada hora trabajada la cantidad contemplada para su categoría profesional en el anexo nº1, retribuciones.

-En el Acta nº 7 aparte de reafirmarse en lo anterior, también explica que para aquellos trabajadores que durante la vigencia del III Convenio en vez de recibir plus de nocturnidad disfrutaran de una reducción de jornada de 35 h. en computo semanal o 70 h. en computo bisemanal, podrán continuar en la misma situación. En el caso de que no hubiese pacto expreso en el sentido expresado con anterioridad, se aplicara lo regulado en el V Convenio.

-En vista de lo regulado en el convenio esta comisión entiende que la recogida del comedor comunitario le corresponde al Limpiador-planchador.

-Con respecto a la consulta sobre ratio de auxiliares de enfermería y su cumplimiento por turnos, esta comisión entiende que no es de su competencia, sino que se trata de una responsabilidad de las comunidades autónomas.

-Sobre el tema de los días de libre disposición, se interpreta que no existe ningún tipo de impedimento para disfrutar este día unido al descanso semanal, puentes, fiestas o a las vacaciones. En ningún caso la empresa puede solicitar por este día justificante alguno, ni determinar unilateralmente los que contradigan aspectos contemplados en el convenio.

-en el acta nº6 se dice que en el supuesto de que por razones organizativas justificadas el trabajador no pudiera disfrutarlo, este día podrá ser disfrutado en el trimestre que el trabajador decida.

-En el acta nº7 la Comisión Paritaria interpreta que el día de libre disposición corresponde a una jornada de trabajo, independientemente de las horas que se realicen en ella e incluso de que se trabaje a tiempo parcial;

SECRETARÍA DE LA DEPENDENCIA FSP-UGT DE CANTABRIA

A la hora de pedir el día, entiende que por razones de equidad, si la empresa exige comunicación escrita para pedir el día, la concesión o denegación del día de libre disposición debería realizarse también por escrito, pero no existe ninguna obligación. Si la empresa deniega el día deberá basarse en razones organizativas justificadas y exponerlas de forma motivada.

-Los días de libre disposición son a elección del trabajador con la única limitación de que sea uno por trimestre y deben disfrutarse, uno en cada trimestre sin posibilidad de acumulación de dos o más días en un mismo trimestre, salvo que la empresa y el trabajador acuerden otra posibilidad diferente.

-En relación a los festivos de especial significado trabajados, su retribución es la que se refleja en el anexo I, retribuciones, según cada categoría, mas el descanso compensatorio. Ese descanso compensatorio no se podrá considerar como tiempo efectivamente trabajado. Si únicamente se abona lo reflejado en el anexo I, retribuciones, y no se compensa el día libre, podría producirse un exceso de jornada que deberá compensarse aplicando lo regulado en el convenio.

-Con respecto a la compensación de los días festivos de especial significado en ningún caso se contempla la posibilidad de que a quien trabaje ese día se le pueda compensar con dos días de libranza. En todo caso si esto sucediese se debería tener en cuenta que uno de esos días de libranza debería ser computado como efectivamente trabajado.

-El disfrute de las licencias no retribuidas es un derecho incondicional de los trabajadores, no, en caso de que se produzca una colisión grave con los legítimos intereses de la empresa, su concesión puede quedar condicionada excepcionalmente a las necesidades organizativas de la empresa, que esta deberá justificar apropiadamente.

-La retribución de los festivos es aplicable a los 14 anuales, con la sola excepción de los festivos de especial significado que tienen una retribución específica.

-Los delegados de prevención que no son, al mismo tiempo, representantes legales de los trabajadores –delegados de personal o miembros del comité de empresa- o delegados sindicales- no disponen de un crédito horario adicional para desarrollar sus funciones, sin perjuicio de que, según lo dispuesto en el artículo 29.2.a, “el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención”.

-Todos los días trabajados deben computarse como jornada efectiva de trabajo.

-Es obligatorio trabajar los días festivos que se recogen en su calendario laboral.

-La regulación de la jornada, no es diaria, es anual.

-El salario base contemplado en el V Convenio y en los anteriores es una retribución mínima y obligatoria.

-El complemento de garantía ad personam del art. 10 se refiere a poder reclamar en situaciones en que se perciban cantidades superiores a las determinadas en el convenio, en ningún caso inferiores.

-No se contempla en el convenio ninguna regulación semanal, ni mensual de la jornada; por lo tanto la referencia para los contratos a tiempo parcial es la jornada anual de 1792 horas.

-La comisión interpreta que una gerocultora en diciembre de 2007 que haya trabajado un día de especial significado debía percibir la cantidad resultante de dividir su salario mensual entre 30 y librar además un día libre. En enero de 2008 en una situación idéntica debía percibir 28,67 E. y librar además un día libre.

-Sobre el art. 50.b, días de libre disposición y con respecto al día a disfrutar durante el primer trimestre de 2008, la posibilidad de su disfrute debe ampliarse hasta el primer semestre de 2008, debido a que el convenio fue publicado en el BOE el 1º de abril de 2008.

6ª Acta

-Los 4 días de libre disposición al estar considerados como licencia retribuida, una vez disfrutados, tienen la consideración de jornada efectiva de trabajo, en el sentido de que no tienen que recuperarse.

-La empresa es libre para decidir si convoca plaza para las vacantes que se originen en el centro. En caso de que lo haga, deberá seguir el procedimiento establecido en el art. 19 del Convenio.

-Para el caso de que se esté asignado trabajos de superior categoría a algún trabajador, debería aplicarse lo regulado en el art. 21 del convenio.

-Todo el personal, independientemente de la duración de su vínculo (temporal o indefinido), tiene derecho a presentarse a las vacantes que se convoquen en la empresa.

-Sobre la aplicación del baremo del Anexo IV, interpretamos que deben ser valorados todos los periodos trabajados y no solamente los que corresponde a la última contratación.

-La definición de funciones de una categoría profesional es una competencia que excede de la Comisión Paritaria cuyas funciones son estrictamente las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia. Otra cosa sería entrar en funciones normativas exclusivas de una Comisión Negociadora.

7ª Acta

La comisión paritaria explica que no tiene obligación de hacer públicas todas las interpretaciones que realizan sino únicamente comunicar a cada solicitante la resolución de su consulta concreta. Y como quiera que el solicitante ya conoce el enunciado de su pregunta, pues no debe tener ningún problema.

Sobre el salario, dejar claro que no se puede descontar del salario ningún concepto.

El salario es el contemplado en las tablas retributivas y será proporcional a los días trabajados.

El cómputo trimestral de la jornada es 488,7 horas que se corresponden con 1792 anuales, computo al que se llega una vez descontado el mes de vacaciones. Por tanto, todo lo que exceda de estas horas, o de su parte proporcional en caso de que el contrato finalice antes de completar el trimestre, serán horas extraordinarias y deberán abonarse como tales.

SECRETARÍA DE LA DEPENDENCIA FSP-UGT DE CANTABRIA

-Un examen que elimina materia tiene el carácter de eliminatorio, y debería servir para obtener el permiso del art. 50.G del Convenio, siempre que exista un justificante del Centro Educativo o del Profesor expresando tal circunstancia.

-La limpieza de los armarios de los residentes, es una función del limpiador.

No obstante, en algunos casos, también puede corresponder a otra categoría, por ejemplo: la tarea puntual de limpieza dentro de un armario ropero (retirar restos de comida) puede corresponder al gerocultor, como tarea accesoria que se deriva de las funciones de colaboración en el mantenimiento del orden de las habitaciones junto a la función de encargarse de la ropa personal del residente.

Corresponde al personal de mantenimiento “el colgar las cortinas de la habitación del usuario”.

Respecto de la basura dependerá del origen de los residuos, así si estos provienen de la cocina será el pinche de cocina el encargado de su retirada, si se trata de residuos generados por el usuario dependiente será el limpiador planchador el encargado de ello.

-La jornada reducida solicitada por algún trabajador estará en proporción a la jornada real ordinaria efectivamente trabajada en la empresa.

-La posible revisión trimestral del calendario laboral tendrá que darse conforme a lo establecido en el sexto párrafo del art. 37, es decir, previa negociación con la representación legal de los trabajadores en la empresa y entregar copia con una semana de antelación a su puesta en práctica, además de su exposición en el tablón de anuncios.

Tal revisión puede coincidir con el periodo vacacional de algún trabajador sin que eso sea obstáculo a su realización en los términos anteriormente expuestos. En todo caso esta modificación no debe referirse en ningún caso al periodo de vacaciones que se está disfrutando.

-Cuando un familiar de 1º o 2º grado de consanguinidad es hospitalizado, la paritaria interpreta que los 3 días que le corresponde al trabajador se pueden disfrutar desde la fecha del ingreso o también a lo largo de la hospitalización, pero nunca después de la misma.

-La realización de las horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentara a los representantes del personal. Se compensaran preferentemente en tiempo de trabajo o se abonaran según el precio establecido en el anexo 1 del V Convenio.

-En el caso de hospitalización por nacimiento de parientes de primer grado de consanguinidad, se podrá hacer uso de la licencia retribuida de 3 días.

La limpieza y el mantenimiento de la maquinaria de locomoción (grúas eléctricas y manuales, sillas de ruedas, etc) dependerán del auxiliar del área funcional en el que desarrolle la actividad para la cual está pensada la utilización de dicha maquinaria.

-Con respecto al montaje y preparación de los carros con los menús elaborados, la Paritaria interpreta que puede ser desempeñada esta función tanto por el pinche como por el limpiador planchador.

-En cuanto a las tareas propias del servicio del comedor de usuarios validos, será el gerocultor el que deba realizar este servicio.

- En ningún caso pueden realizarse contratos con categorías inventadas, no recogidas en el convenio, ni en la tabla de retribuciones, ni en el anexo de asimilaciones.
- Al desarrollar las funciones de gerocultor corresponde aplicar la categoría y salario del gerocultor.
- El convenio no determina ningún tipo de porcentaje con respecto a las contrataciones de las diferentes categorías, ya sean estas reales o inventadas.
En cuanto al ratio de trabajadores es función que corresponde definir a las CCAA.
- Al trabajar un festivo además de percibir la correspondiente compensación económica corresponde la libranza de este, de no ser así se podría producir un exceso de jornada que habrá de ser compensada horas extraordinarias.
Si el festivo coincide con el libre semanal, no procede compensación económica.
En el caso de no librar se podría superar la jornada máxima establecida, debiendo abonarse como horas extraordinarias.
- Para los trabajadores del servicio de ayuda a domicilio, el convenio fija una jornada anual de 1755 h. que en computo trimestral significan 478h. Si se excede de esta jornada, tendrá que compensarse como horas extraordinarias, sea este exceso tanto en jornada anual como trimestral.
- Ningún contrato debería reflejar un computo de jornada, como es el semanal, que en ningún caso aparece contemplado en el Convenio
- las funciones de acompañamiento en el traslado del usuario en los servicios de ambulancia, autobuses, etc. Corresponden al recepcionista, si bien también las puede realizar el gerocultor.

8ª Acta

- Esta comisión paritaria interpreta que en ningún momento el V Convenio Marco Estatal impide la negociación en ámbitos inferiores en los términos establecidos en el artículo 7 del Convenio y que ha pasado por todos los filtros legales para proceder a su publicación y que ningún organismo público ha cuestionado el citado artículo 7.
- Las horas correspondientes a los 4 días de libre disposición son horas que deberán computarse como horas de trabajo efectivo, y por lo tanto no deberán descontarse del total de la jornada real trabajada.
Estos 4 días de libre disposición deben disfrutarlos la totalidad del personal en los términos establecidos en el convenio, sin que en el mismo se contemple ningún impedimento para quien este contratado a tiempo parcial y/o domingos y festivos.
- Con respecto a la solicitud de interpretación que nos remiten esta Comisión Paritaria interpreta que tanto el montaje del comedor como recoger las comandas del día siguiente corresponden al Gerocultor. Con respecto a la obligación de amortajar no está definida esta tarea en el convenio Colectivo y puede corresponder a diversos profesionales sean estos internos o externos.
- Se interpreta desde la Comisión Paritaria que la empresa está obligada a elaborar durante el primer mes de cada año un calendario laboral anual que contenga los turnos y horarios del personal durante todo el año, pero que estos podrán ser revisables trimestralmente.

9ª Acta

-Se interpreta que los hechos causantes: fallecimiento y accidente se producen en un único y exclusivo momento que se agota en sí mismo, mientras que los dos últimos: enfermedad grave y hospitalización son hechos diferidos en el tiempo, que pueden prolongarse más o menos. Es por ello que, respecto de estos, el permiso podrá disfrutarse en cualquier momento de su duración.

-Se interpreta que la empresa facilitara en todo caso la asistencia a consulta médica o sesiones de rehabilitación mediante el correspondiente cambio de turno, para que ello no suponga merma en sus retribuciones o derechos. Todo ello siempre y cuando quede acreditado que no sea posible acudir a la consulta médica o a la rehabilitación fuera del horario habitual de trabajo.

-La Paritaria interpreta que la licencia de los 15 días naturales a los que alude el artículo 50 se prevé exclusivamente en caso de matrimonio civil (que es al que se refiere siempre la normativa vigente).

No están incluidas las uniones de hecho legalizadas o no, ya que no están citadas expresamente.

-Sobre la retribución correspondiente al plus de los días festivos de especial significación se establece en función de la jornada que corresponda y no del número de horas trabajadas.

-En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal por un solo turno de trabajo.

Dicho plus no se paga en función de las horas sino del día en que se inicia el turno.

-Cada día de especial significación trabajado se compensara con un día de descanso compensatorio que no se podrá considerar como tiempo efectivamente trabajado.

Si únicamente se abona lo reflejado en el anexo I, retribuciones, y no se compensa ese día libre podría producirse un exceso de jornada que deberá compensarse aplicando lo regulado en el convenio, abonándose como horas extraordinarias.

-La Paritaria interpreta que el número máximo de días que se pueden trabajar seguidos es de 6 días, puesto que si no, es imposible cumplir con dicho descanso, que es mínimo e insustituible. Sin perjuicio de lo establecido en el 2º párrafo del artículo 38 del convenio.

-El inicio de disfrute de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal. Por ello se entenderá iniciado este permiso al día siguiente del descanso semanal.

-En el caso de haberse tomado ya los tres días que el convenio prevé por hospitalización, únicamente procede una nueva licencia si la causa que la produzca es sobrevenida a la que dio lugar a su hospitalización, siempre que su gravedad sea debidamente justificada.

Desde luego, no existe ningún plazo de días a mediar entre una y otra licencia, puesto que se trata de hechos causantes diferentes.

-Esta comisión interpreta que la categoría profesional de un trabajador está determinada por las funciones que realiza y no por el turno en las que lo realiza.

Igualmente las funciones se corresponden con las categorías profesionales, en ningún caso con los espacios físicos.

En el convenio, no se supedita la categoría laboral de gerocultor a ninguna titulación.

Por otra parte, el hecho de que personas con categoría laboral de limpiador-planchador estén desempeñando funciones de gerocultor sin que se estuviera aplicando lo dispuesto en el 2º párrafo del artículo 21 del convenio supone la vulneración del mismo.

En todo caso, las irregularidades cometidas por la empresa deberán ser denunciadas ante la Inspección de Trabajo.

-Conviene aclarar que el complemento ad-personam no es un complemento de actividad, y por tanto, queda exceptuado de la norma contenida en el último párrafo del artículo 39 del convenio.

Dicho complemento no es ni compensable, ni absorbible, ni revalorizable, por lo tanto no puede vaciarse de contenido por las subidas salariales establecidas.

10ª Acta

-La redacción del art. 34 del V convenio, referida a la ropa de trabajo, no ha sufrido ningún tipo de modificación desde el primer Convenio colectivo; el mismo no recoge quien tiene la obligación de lavar los uniformes, pero si recoge que el personal estará obligado a usar durante la realización de su trabajo la ropa facilitada por la empresa, así como ocuparse de su cuidado. También se recoge que la empresa está obligada a facilitar al menos 2 uniformes.

-Esta paritaria entiende que la intención de los negociadores respecto a la letra b) del artículo 50 del Convenio es que los días de libre disposición se distribuyeran uniformemente a lo largo del año natural, disfrutando uno cada trimestre, incluyendo el primer trimestre.

El hecho de que se precise de un periodo de trabajo previo de 3 meses por cada día de libre disposición tiene la intención de evitar que relaciones laborales muy cortas (inferiores a 3 meses) puedan disfrutar de este derecho.

Sobre el periodo en situación de IT durante un trimestre determinado entendemos que cuenta como trabajado en lo que respecta al disfrute del día de libre disposición, siempre y cuando el periodo de IT no abarque la totalidad de los 3 meses, y reúna el resto de requisitos para solicitarlo.

-Sobre las funciones de la limpieza y desinfección de equipos entendemos que son tareas que tienen encomendadas el instalador de teleasistencia, en ningún caso el oficial de teleasistencia.

Las funciones se corresponden con las categorías profesionales, no con los turnos de trabajo.

-La Comisión Paritaria comenta que si en el calendario laboral se establecen 1.792 horas anuales (es decir que no se produce ningún exceso de jornada) y en el mismo calendario ya se descuentan los festivos, deberemos entender que ya se ha dado el descanso compensatorio, cumpliéndose con lo establecido en el artículo 44 del Convenio. El descanso compensatorio tiene la finalidad de que no se produzca exceso de jornada, de modo que solamente deberá abonarse la cantidad reflejada en la tabla de retribuciones.

-Sobre la reincorporación a la jornada ordinaria después de una reducción de la jornada por motivos familiares, la comisión interpreta que el periodo de preaviso de 15 días es independiente del tiempo en que se haya permanecido en la situación de reducción de jornada.

La empresa no puede aducir motivos organizativos (por ejemplo, tener cubierta la plantilla completamente) para impedir que el trabajador regrese a su jornada anterior a la reducción.

-Nuestro convenio no regula que condiciones deben considerarse “condiciones mas beneficiosas”. En todo caso, el calendario laboral con turnos y horarios deberá ser elaborado en el primer mes de cada año, pudiendo ser revisado trimestralmente, lo que se realizara siempre con la negociación previa del comité de empresa o delegado de personal.

-Sobre las competencias de los representantes del personal, a tenor del artículo 56 del convenio, disponen, de las garantías previstas en los apartados a, b, c y d del art. 68 del estatuto de los trabajadores, entre las que se encuentra el derecho a no ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.

-Sobre el disfrute de las vacaciones anuales estando en situación de IT, la Paritaria interpreta que la solución establecida en el Convenio, consistente en abonar dicho periodo coincidente(IT- Vacaciones) con la totalidad de los haberes es coherente con el hecho de no reprogramar las vacaciones(excepto maternidad o riesgo durante el embarazo). En caso contrario no se debería abonar la totalidad de las retribuciones.

-la paritaria comenta que el convenio colectivo no establece jornadas inferiores a la anual o trimestral-

- Sobre el servicio de ayuda a domicilio, esta paritaria entiende que la jornada completa, en su caso, se refiere a 1755 h., y que es a este digito al que se debe referenciar cualquier porcentaje. El número de horas diarias lo deben fijar en el calendario laboral en el primer mes del año.

Igualmente se entiende que cualquier modificación que se plantee precisa acuerdo entre empresa y trabajador.

Esta paritaria entiende que el plazo para recuperar las horas deudoras de cada trimestre es el trimestre siguiente, salvo el ultimo, que tiene un plazo hasta el 31 de enero del año siguiente.

-Sobre los contratos de interinidades inferiores a un periodo de 3 meses y estando ajustados a derecho y siendo liquidados y finiquitados cada uno en su momento, no existiría derecho a los días de licencia del artículo 50 del convenio.

-En principio, y salvo pacto expreso entre las partes, la excedencia voluntaria no comporta reserva de puesto de trabajo, y por lo tanto ese puesto de trabajo debe considerarse como “vacante” a los efectos establecidos en el art. 19 del Convenio colectivo.

11ªActa

-El séptimo párrafo del art. 52 del convenio, a la hora de limitar las empresas en donde se podría trabajar durante una excedencia voluntaria, cuando se refiere a “entidades similares”, esta incluyendo a todas las empresas del tipo de las reguladas por este Convenio, con independencia de otras consideraciones.

SECRETARÍA DE LA DEPENDENCIA FSP-UGT DE CANTABRIA

Consecuentemente, “salvo que el trabajador dispusiese de una concesión concreta de la empresa al respecto”, durante la excedencia voluntaria, no podrá trabajar en ninguna de las siguientes empresas, independientemente de su naturaleza pública o privada o del convenio colectivo aplicable:

1. Residencias para personas mayores (asistidas, no asistidas y mixtas), tanto para estancias permanentes como temporales
2. Centros de día
3. Centros de noche
4. Viviendas tuteladas
5. Empresas de servicios de ayuda a domicilio
6. Empresas de teleasistencia.

-Sobre las funciones de la categoría de Cocinero, esta Comisión Paritaria interpreta que no hay ninguna objeción en que sean los Cocineros los que se pongan en contacto con los proveedores para que les suministren los alimentos de forma habitual.

-Se interpreta que el personal cuya categoría profesional efectiva sea la de costurera debe encuadrarse en el grupo C y que las retribuciones que les corresponde son las mismas que la del Conductor y Cocinero, al ser personal de oficio al igual que los dos anteriores.

-Respecto de las licencias por nacimiento en relación con la hospitalización de familiares, dado que el convenio recoge el mismo planteamiento que la Ley del Estatuto de los Trabajadores, nos remitimos a la interpretación de esta. Y aunque esta comisión paritaria no es competente para interpretar las leyes, les queremos apuntar que, actualmente y según nuestro conocimiento, existen dos pronunciamientos contradictorios del Tribunal Supremo sobre este tema. Y dado que ninguno de los dos planteamientos ha sido, de momento, reiterado por el Tribunal Supremo en otra nueva sentencia, todavía no ha nacido lo que, técnicamente, pueda denominarse jurisprudencia.

-Esta Comisión Paritaria interpreta que la solicitud de excedencia voluntaria del art. 52 del V Conv.es por un determinado tiempo comprendido entre 4 meses y 5 años.

No obstante si antes de finalizar la misma el trabajador solicita una prórroga y no supera el tope establecido, la misma deberá concederse previo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Otra cuestión sería si una vez finalizada la excedencia el trabajador se incorpora y solicita una nueva excedencia antes de transcurrir dos años, en este caso no procederá.

-Se interpreta que la jornada contemplada en el Convenio es con carácter anual, aunque serán consideradas en computo trimestral, por lo tanto si la empresa acumula dos libranzas (una festiva y otra programada) en una sola jornada la consecuencia es que se pudiera producir un exceso de jornada que tendría que ser abonado como horas extras o trasladar una de las dos libranzas a otro día para no entrar en exceso de jornada.

-Sobre el concepto de disponibilidad, que refleja una cantidad a abonar de 20,00 euros, esta Paritaria interpreta que se corresponde por jornada trabajada y por el solo motivo de estar en situación de disponible.

-Sobre el permiso de lactancia y de la reducción de jornada, la paritaria interpreta que la concreción horaria y la determinación de dichos periodos corresponde al trabajador, dentro

de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

ABRIL 2011

ACUERDO ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES (FSS Y AADD DE CCOO y FSP-UGT) Y LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (FED, LARES y FNM) REPRESENTATIVAS DEL SECTOR DE LA DEPENDENCIA.

En Madrid, a dieciocho de abril de dos mil once, se reúnen las Organizaciones Sindicales y Empresariales, anteriormente mencionadas, al objeto de lograr un acuerdo de cumplimiento del V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a la Dependencia y Promoción de la Autonomía Personal y de la sentencia dictada en fecha 30.03.2011 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (autos de Conflicto Colectivo nº 41/2011).
Las partes se reconocen legitimación suficiente para suscribir el presente

ACUERDO

1º.- El presente acuerdo será de aplicación en aquellas empresas que, durante la vigencia del V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a la Dependencia y Promoción de la Autonomía Personal, no se acojan a la inaplicación salarial por los motivos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2º. Aquellas partes firmantes del presente acuerdo que a su vez fueron partes en el proceso de conflicto colectivo no 41/2011 no interpondrán recurso de casación frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en los referidos autos. Y, si ya hubiesen preparado dicho recurso ante la citada Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, desistirán expresamente y por escrito de tal recurso de casación, quedando sin efecto el presente acuerdo en caso de no llevarse a cabo tal desistimiento.

3º.- Las retribuciones efectivas de 2011 del personal que preste servicio en las empresas contempladas en el punto I serán las que se adjuntan como Anexo nº 1 al acuerdo, y que suponen un incremento del 5% sobre las retribuciones acordadas en 2010, manteniendo el incremento de 2€ en el complemento de domingos y festivos.

4º- Para las empresas que no puedan aplicar los incrementos salariales de 2011 y no se acojan a la inaplicación salarial por los motivos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores les será de aplicación desde el mes de enero hasta el de noviembre de 2011 las cantidades que se adjuntan como Anexo nº II al acuerdo, y que significan un incremento del 3% sobre las retribuciones acordadas en 2010 y un incremento de 2€ en el complemento de domingos y festivos.

5º- Para las empresas contempladas en el punto 40 del presente acuerdo durante 2012 y 2013 abonarán con carácter mensual en concepto denominado cumplimiento de convenio, las cantidades contempladas en el anexo 4 del presente acuerdo, como cumplimiento de las

condiciones previstas en el punto 40 como desarrollo del V Convenio Marco y cumplimiento de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

6º-. Los trabajadores que hayan prestado servicio durante el período enero 2011 a noviembre de 2011 y se encuentren incluidos en el punto 40 del presente Acuerdo y finalicen por el motivo que fuere su relación laboral durante el periodo enero 2011 y diciembre 2013, percibirán en su correspondiente finiquito las cantidades pendientes de recibir hasta diciembre de 2013 del concepto denominado como cumplimiento de convenio.

7º- Las partes se comprometen a denunciar el convenio el próximo 1 de septiembre con el fin de que el próximo convenio se encuentre negociado y firmado antes del 31 de diciembre de 2011. En este caso las partes acuerdan en concordancia con lo reflejado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010/ 2012 suscrito en febrero de 2010 por las organizaciones CCOO, UGT, CEOE y CEPYME en cuyo capítulo tl: criterios en materia salarial expone: “en el actual contexto económico, las Organizaciones firmantes del presente AENC declaramos la intención de llevar a cabo, durante su vigencia, una política de crecimiento moderado de los salarios que permita el mantenimiento y recuperación del empleo, y que contribuya a la reactivación económica”, una moderación salarial, para cada uno de los años 2012 y 2013 del 1,5% en todos los conceptos retributivos.

8º-. El presente acuerdo será ratificado por la Comisión Paritaria del V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a la Dependencia y Promoción de la Autonomía Personal y registrado en la Dirección General de Trabajo para que proceda a su publicación en el BOE.

Por las Organizaciones Sindicales

D. Antonio Cabrera González. FSS-CCOO

D. Jesús Martínez Dorado. AADD-CCOO

Dña. Pilar Navarro Barrios. FSP-UGT

Por las Organizaciones Empresariales

D. José Alberto Echevarría García. FED

D. Francisco Salinas Ramos. LARES

D. Alberto Carballado Ferreiro. FNM

SECRETARÍA DE LA DEPENDENCIA FSP-UGT DE CANTABRIA

TABLAS RETRIBUCIONES 2011 (SUBIDA 5%)

ANEXO I Retribuciones 2011							
CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG	FEST/DOM	H. NOCT	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST ESPEC
Administrador	1.728,65	18,03	18,00	3,38	20,00	23,85	57,62
Gerente	1.728,65	18,03	18,00	3,38	20,00	23,85	57,62
Director	1.728,65	18,03	18,00	3,38	20,00	23,85	57,62
Médico	1.472,55	18,03	18,00	2,88	20,00	20,31	49,08
Titulado Superior	1.472,55	18,03	18,00	2,88	20,00	20,31	49,08
Supervisor	1.288,47	18,03	18,00	2,52	20,00	17,77	42,95
ATS/DUE	1.288,47	18,03	18,00	2,52	20,00	17,77	42,95
Trabajador Social	1.196,45	18,03	18,00	2,34	20,00	16,51	39,88
Fisioterapeuta	1.196,45	18,03	18,00	2,34	20,00	16,51	39,88
Terapeuta Ocupacional	1.196,45	18,03	18,00	2,34	20,00	16,51	39,88
Titulado Medio	1.171,02	18,03	18,00	2,29	20,00	16,15	39,03
Gobernante	989,36	18,03	18,00	1,93	20,00	13,65	32,98
TASOC	969,11	18,03	18,00	1,89	20,00	13,37	32,30
Oficial Mantenimiento	969,11	18,03	18,00	1,89	20,00	13,37	32,30
Oficial Administrativo	969,11	18,03	18,00	1,89	20,00	13,37	32,30
Conductor	953,54	18,03	18,00	1,86	20,00	13,15	31,78
Gerocultor	953,54	18,03	18,00	1,86	20,00	13,15	31,78
Cocinero	953,54	18,03	18,00	1,86	20,00	13,15	31,78
Jardinero	936,82	18,03	18,00	1,83	20,00	12,92	31,23
Auxiliar Mantenimiento	936,82	18,03	18,00	1,83	20,00	12,92	31,23
Auxiliar Administrativo	936,82	18,03	18,00	1,83	20,00	12,92	31,23
Portero-Recepcionista	936,82	18,03	18,00	1,83	20,00	12,92	31,23
Limpiador/Planchador	864,33	18,03	18,00	1,69	20,00	11,92	28,81
Pinche Cocina	864,33	18,03	18,00	1,69	20,00	11,92	28,81
Ayudante Oficios varios	864,33	18,03	18,00	1,69	20,00	11,92	28,81
Personal no cualificado	864,33	18,03	18,00	1,69	20,00	11,92	28,81
Rpble. Coordinación	1.929,82	18,03	18,00	3,85	20,00	26,62	64,33
Jefe Administrativo	1.439,48	18,03	18,00	2,87	20,00	19,86	47,98
Coordinador	1.364,16	18,03	18,00	2,72	20,00	18,82	45,47
Oficial Administrativo	1.244,20	18,03	18,00	2,48	20,00	17,16	41,47
Ayudante Coordinación	1.091,34	18,03	18,00	2,18	20,00	15,06	36,38
Auxiliar Administrativo	941,56	18,03	18,00	1,88	20,00	12,99	31,39
Auxiliar Ayuda Domicilio	941,56	18,03	18,00	1,88	20,00	12,99	31,39
Director Gerente	1.471,51	18,03	18,00	2,87	20,00	20,30	49,05
Director Centro Telesist	1.426,63	18,03	18,00	2,79	20,00	19,68	47,55
Director Territorial	1.404,20	18,03	18,00	2,74	20,00	19,37	46,81
Supervisor	1.381,76	18,03	18,00	2,70	20,00	19,06	46,06
Coordinador	1.193,65	18,03	18,00	2,33	20,00	16,47	39,79
Técnico Informático	1.211,60	18,03	18,00	2,37	20,00	16,71	40,39
Oficial Telesistencia	1.108,39	18,03	18,00	2,16	20,00	15,29	36,95
Teleoperador	1.024,30	18,03	18,00	2,00	20,00	14,13	34,14
Instalador	987,23	18,03	18,00	1,93	20,00	13,62	32,91
Auxiliar Administrativo	941,31	18,03	18,00	1,84	20,00	12,99	31,38
Telefonista/Recepcionista	941,31	18,03	18,00	1,84	20,00	12,99	31,38

SECRETARÍA DE LA DEPENDENCIA FSP-UGT DE CANTABRIA

TABLAS RETRIBUCIONES 2011 (SUBIDA 3%)

ANEXO II. Cuantías abonar enero a noviembre 2011							
CAT. PROFESIONAL	S. BASE	ANTIG	FEST/DOM	H. NOCT	DISPONIB.	H. EXTRA	FEST ESPEC
Administrador	1.695,72	18,03	18,00	3,31	20,00	23,39	56,52
Gerente	1.695,72	18,03	18,00	3,31	20,00	23,39	56,52
Director	1.695,72	18,03	18,00	3,31	20,00	23,39	56,52
Médico	1.444,50	18,03	18,00	2,82	20,00	19,93	48,15
Titulado Superior	1.444,50	18,03	18,00	2,82	20,00	19,93	48,15
Supervisor	1.263,93	18,03	18,00	2,47	20,00	17,44	42,13
ATS/DUE	1.263,93	18,03	18,00	2,47	20,00	17,44	42,13
Trabajador Social	1.173,66	18,03	18,00	2,29	20,00	16,19	39,12
Fisioterapeuta	1.173,66	18,03	18,00	2,29	20,00	16,19	39,12
Terapeuta Ocupacional	1.173,66	18,03	18,00	2,29	20,00	16,19	39,12
Titulado Medio	1.148,71	18,03	18,00	2,24	20,00	15,85	38,29
Gobernante	970,51	18,03	18,00	1,90	20,00	13,39	32,35
TASOC	950,65	18,03	18,00	1,86	20,00	13,11	31,69
Oficial Mantenimiento	950,65	18,03	18,00	1,86	20,00	13,11	31,69
Oficial Administrativo	950,65	18,03	18,00	1,86	20,00	13,11	31,69
Conductor	935,38	18,03	18,00	1,83	20,00	12,90	31,18
Gerocultor	935,38	18,03	18,00	1,83	20,00	12,90	31,18
Cocinero	935,38	18,03	18,00	1,83	20,00	12,90	31,18
Jardinero	918,98	18,03	18,00	1,79	20,00	12,68	30,63
Auxiliar Mantenimiento	918,98	18,03	18,00	1,79	20,00	12,68	30,63
Auxiliar Administrativo	918,98	18,03	18,00	1,79	20,00	12,68	30,63
Portero-Recepcionista	918,98	18,03	18,00	1,79	20,00	12,68	30,63
Limpiador/Planchador	847,87	18,03	18,00	1,66	20,00	11,70	28,26
Pinche Cocina	847,87	18,03	18,00	1,66	20,00	11,70	28,26
Ayudante Oficios varios	847,87	18,03	18,00	1,66	20,00	11,70	28,26
Personal no cualificado	847,87	18,03	18,00	1,66	20,00	11,70	28,26
Rpble. Coordinación	1.893,06	18,03	18,00	3,78	20,00	26,11	63,10
Jefe Administrativo	1.412,06	18,03	18,00	2,82	20,00	19,48	47,07
Coordinador	1.338,17	18,03	18,00	2,67	20,00	18,46	44,61
Oficial Administrativo	1.220,50	18,03	18,00	2,43	20,00	16,84	40,68
Ayudante Coordinación	1.070,55	18,03	18,00	2,14	20,00	14,77	35,69
Auxiliar Administrativo	923,63	18,03	18,00	1,84	20,00	12,74	30,79
Auxiliar Ayuda Domicilio	923,63	18,03	18,00	1,84	20,00	12,74	30,79
Director Gerente	1.443,48	18,03	18,00	2,82	20,00	19,91	48,12
Director Centro Telesist	1.399,46	18,03	18,00	2,73	20,00	19,31	46,65
Director Territorial	1.377,46	18,03	18,00	2,69	20,00	19,00	45,92
Supervisor	1.355,44	18,03	18,00	2,65	20,00	18,70	45,18
Coordinador	1.170,92	18,03	18,00	2,29	20,00	16,15	39,03
Técnico Informático	1.188,53	18,03	18,00	2,32	20,00	16,40	39,62
Oficial Telesistencia	1.087,28	18,03	18,00	2,12	20,00	15,00	36,24
Teleoperador	1.004,79	18,03	18,00	1,96	20,00	13,86	33,49
Instalador	968,43	18,03	18,00	1,89	20,00	13,36	32,28
Auxiliar Administrativo	923,38	18,03	18,00	1,80	20,00	12,74	30,78
Telefonista/Recepcionista	923,38	18,03	18,00	1,80	20,00	12,74	30,78

SECRETARÍA DE LA DEPENDENCIA FSP-UGT DE CANTABRIA

ANEXO III	
CAT. PROFESIONAL	Complemento Cumplimiento Convenio Mensual 2012 y 2013
Administrador	17,84
Gerente	17,84
Director	17,84
Médico	15,19
Titulado Superior	15,19
Supervisor	13,29
ATS/DUE	13,29
Trabajador Social	12,34
Fisioterapeuta	12,34
Terapeuta Ocupacional	12,34
Titulado Medio	12,08
Gobernante	10,21
TASOC	10,00
Oficial Mantenimiento	10,00
Oficial Administrativo	10,00
Conductor	9,84
Gerocultor	9,84
Cocinero	9,84
Jardinero	9,67
Auxiliar Mantenimiento	9,67
Auxiliar Administrativo	9,67
Portero-Recepcionista	9,67
Limpiador/Planchador	8,92
Pinche Cocina	8,92
Ayudante Oficios varios	8,92
Personal no cualificado	8,92
Rpble. Coordinación	19,91
Jefe Administrativo	14,85
Coordinador	14,07
Oficial Administrativo	12,84
Ayudante Coordinación	11,26
Auxiliar Administrativo	9,71
Auxiliar Ayuda a Domicilio	9,71
Director Gerente	15,18
Director Centro Teleasistencia	14,72
Director Territorial	14,49
Supervisor	14,26
Coordinador	12,32
Técnico Informático	12,50
Oficial Teleasistencia	11,44
Teleoperador	10,57
Instalador	10,19
Auxiliar Administrativo	9,71
Telefonista/Recepcionista	9,71

-LAS INTERPRETACIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA SON VINCULANTES Y QUEDAN REGISTRADAS EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.

ACTAS DEL ANTERIOR CONVENIO

-En el anexo III del convenio se recoge con claridad las funciones de las diferentes categorías profesionales:

Es la limpiadora planchadora quien habrá de desarrollar las siguientes funciones entre otras: Realizar las tareas propias de comedor-office, lavandería, lencería, planchado, uso y atención de la maquinaria, realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes: habitaciones, salones, comedores, etc.

-La jornada máxima anual de trabajo efectivo que se establece por convenio es de 1792 h.

-Si el turno de noche es fijo, es obligatorio percibir el plus de nocturnidad durante las vacaciones.

-Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes en todo el año, incluyendo una prenda de abrigo y los pares de calzado que sean necesarios al año, homologados según la legislación vigente, los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones...

Acta nº 4

SECRETARÍA DE LA DEPENDENCIA FSP-UGT DE CANTABRIA

-Sobre la jornada anual en el ámbito de las residencias y la teleasistencia, es de 1792 horas, en esa jornada anual ya se encuentran descontados el libre semanal, los 30 días de vacaciones y los 14 festivos..

Para calcular las horas extras realizadas en un trimestre la referencia de la jornada trimestral es de 488,7 horas.

-Una vez finalizado el primer trimestre del año, si llegara a producirse en el saldo un exceso o defecto, entre las horas realizadas y reflejadas como jornada, deberá ser regularizado en el plazo más breve posible dentro del siguiente trimestre.

En ningún caso, la compensación o aumento de horas podrá exceder la jornada diaria máxima regulada en el convenio. Esta pauta se repetirá en cada uno de los trimestres dejando como tope máximo para regularizarse la jornada anual el 31 de enero.

-Si un trabajador realiza su jornada completa anual (1792 h.), se entiende que el día de compensación de la fiesta trabajada esta disfrutada.

En el caso de no compensar en libranza el festivo trabajado, se superaría la jornada anual máxima regulada en el convenio y el mismo debe ser compensado como horas extras.

-La consideración del sábado como día laborable o no, está vinculada a la realidad laboral de cada trabajador.

-En el convenio no hay distinción entre las horas extraordinarias diurnas y nocturnas, por lo tanto se abonan todas al mismo precio, que es el que viene establecido en el artículo 41. del convenio, todo ello sin perjuicio de lo que viene establecido en el art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas que debe trabajar quien se encuentre en tal situación será proporcional a la reducción solicitada de su jornada ordinaria y en cuanto a sus retribuciones corresponde la misma proporcionalidad.

-Sobre las horas nocturnas trabajadas entre las 22 y las 7 horas se cobran al importe establecido en el anexo I, aunque no lleguen a las 1792 horas de trabajo efectivo. No obstante, para el caso de aquellos trabajadores que durante la vigencia del Tercer Convenio en vez de recibir Plus de Nocturnidad disfrutaran de una reducción de jornada de 35 horas en cómputo semanal o 70 en cómputo bisemanal, podrán continuar en la misma situación.

.....
ASUNTO : ADMINISTRACION DE INSULINA Y HEPARINA POR LOS PROFESIONALES SANITARIOS

FUNCIONES DEL PERSONAL DE ATENCION DIRECTA(GEROCULTORES) EN EL V CONVENIO MARCO ESTATAL DEL SAAD

Desde ugt queremos que en estos centros se preste un servicio de calidad y que cada colectivo realice las funciones que por su formación le corresponden .

En el convenio hay una definición clara de las funciones del personal de auxiliares de enfermería y gerocultores y entre ellas no están especificadas las de inyectar insulina y heparina a los usuarios de las residencias.

Desempeñar estas funciones por este personal conlleva una responsabilidad profesional y jurídica (en grave responsabilidad penal puede acabar).

Esa función es labor del Diplomado en enfermería en el Sistema Sanitario Público.

Al principio a los gerocultores no se les exigía ninguna titulación para acceder al puesto de trabajo

Actualmente ya se les exige una titulación.

-Con fecha 15-11-2005 en el servicio interconfederal de mediación y arbitraje se alcanzo acuerdo en el sentido de abordar en profundidad el contenido funcional de los grupos profesionales a fin de garantizar la suficiencia en las labores asistenciales y de cuidados.

En tal ocasión el sindicato actor FSP-UGT discrepaba de las funciones de los gerocultores en razón a la practica de inyecciones subcutáneas de insulina y heparina por parte de los gerocultores.

-Por resolución de 4-7-2006 se publica el IV convenio de la dependencia.

En su anexo define y determina las funciones de gerocultor definiendo como función principal: “la de asistir al usuario en las actividades de la vida diaria que no pueda realizar por el solo y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.”

-En el acta nº1 de 6-11-2006 de la comision paritaria, esta interpreto que lo pactado habría de interpretarse en el sentido de que :

“En ausencia del personal de enfermeria, el gerocultor podría utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los residentes, siempre que ladosis y seguimiento del tratamiento sea realizado por personal medico o de enfermería”

Disconforme la FSP-UGT con tal interpretación presento conciliación ante el SIMA finalizando con desacuerdo del día 11-12-2006.

Ugt presenta demanda ante la audiencia nacional:

-Sentencia 37/2007 de 27 -3-2007 de la audiencia nacional sobre las funciones de las gerocultores:
Se afirma que los gerocultores pueden suministrar los medicamentos y fármacos que constituyan una actividad mecánica inherente a su función, por tanto se desestima la demanda de ugt.

-Recurso de casacion de 2/12/2008 ante el Tribunal Supremo por UGT:

Casa y anula la sentencia recurrida y, estimando la demanda, declara nulo el acta nº1 de 6/11/2006 de la comision paritaria del IVconvenio .

SECRETARÍA DE LA DEPENDENCIA FSP-UGT DE CANTABRIA

Afirma con rotundidad que “ la practica de inyecciones subcutaneas de insulina y heparina no forma parte de las funciones del gerocultor y si lo son del PERSONAL DE ENFERMERIA.

-Un estudio juridico emitido por una asesoria juridica de la federación LARES dice que como el IV convenio ya no esta en vigor, sino que fue sustituido por el V convenio, en donde si figuran expresamente estas funciones, se pueden seguir desempeñando .

-Se fue al SIMA llegando a un desacuerdo, tras solicitar la patronal el arbitraje .

-por parte de ugt se presenta demanda de conflicto colectivo en la sala de lo social de la audiencia nacional, el dia 6-5-2009, **solicitando sea retirado del V convenio marco estatal el párrafo correspondiente.**

3º.En la demanda sobre la impugnación de convenio en la que UGT pedía que se declare la nulidad de pleno derecho del V Convenio Marco estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal, en lo relativo a las funciones de los/as gerocultores, con fecha 12/07/2010 se falla lo siguiente:

Se desestima el recurso de casación interpuesto por la FSP de UGT contra la sentencia de 17 de julio de 2009.

La administracion de heparina o insulina por vía subcutánea por parte de esos profesionales es una forma de suplir lo que el propio enfermo no puede llevar a cabo por si mismo, dada la poca complejidad de la técnica, cuando además se hace bajo supervisión medica y con formación especifica para ello.

No hay por tanto nulidad de la cláusula del convenio que contiene esa competencia. Por otra parte no se denuncia en el recurso como infringida norma de clase alguna.

UGT esta estudiando, con su Gabinete Técnico, medidas a adoptar ante esta sentencia.

**SECRETARÍA DE LA DEPENDENCIA Y ACCION E INTERVENCION SOCIAL UGT-CANTABRIA
C / RUALASAL, 8. 5ª Planta**

39001 SANTANDER

Tfnos.: 942-227639

Fax: 942-364838

Email: fspspriv@cantabria.ugt.org