

III PACTO DE EFICACIA LIMITADA PARA LOS CENTROS ADSCRITOS A LA ASOCIACIÓN PATRONAL CESOCAT

(Anteriormente denominada CENTROS SOCIO-SANITARIOS CATÓLICOS DE CATALUNYA)



ÍNDICE

CAPITULO PRELIMINAR: DETERMINACIÓN DE LAS PARTES ..	6
CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
Art. 01.- ÁMBITO FUNCIONAL.....	6
Art. 02.- ÁMBITO TERRITORIAL	7
Art. 03.- ÁMBITO PERSONAL	7
Art. 04.- ÁMBITO TEMPORAL	7
CAPÍTULO II: CLÁUSULAS GENERALES E INTERPRETACIÓN .	8
Art. 05.- PRELACIÓN DE NORMAS Y DERECHO SUPLETORIO	8
Art. 06.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y "GARANTÍA AD PERSONAM".....	9
Art. 07.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.....	9
Art. 08.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD	10
Art. 09.- COMISIÓN NEGOCIADORA	10
Art. 10.- COMISIÓN PARITARIA	10
Art. 11.- CONFLICTOS COLECTIVOS	11
Art. 12.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES	12
CAPITULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	12
Art. 13.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	12
Art. 14.- MOVILIDAD FUNCIONAL	13
Art. 15.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA	13
Art. 16.- JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO	14
Art. 17.- DESCANSO SEMANAL	14
Art. 18.- COMPENSACIÓN DOMINGOS TRABAJADOS	15

Art. 19.- VACACIONES	15
Art. 20.- CALENDARIO LABORAL	16
Art. 21.- FESTIVOS INTERSEMANALES	16
Art. 22.- FESTIVOS DE ESPECIAL SIGNIFICACIÓN	17
Art. 23.- LICENCIAS	17
Art. 24. - DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN	20
Art. 25.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS	21
Art. 26.- EXCEDENCIAS.....	21
Art. 27.- EXCEDENCIAS FORZOSAS.....	21
Art. 28.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES....	22
Art. 29.- LACTANCIA	23
Art. 30.- JUBILACIÓN.....	23
CAPITULO IV: CONTRATACIÓN.....	23
Art. 31.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	23
Art. 32.- CONTRATO DE TRABAJO	24
Art. 33.- PERÍODO DE PRUEBA	24
Art. 34.- INGRESO Y PROVISIÓN DE VACANTES	24
Art. 35.- PROMOCIÓN	25
Art. 36.- CESE EN LA EMPRESA Y PREAVISO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO	25
Art. 37.- CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA.	25
Art. 38.- CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL	27
Art. 39.- CONTRATOS FORMATIVOS	29
Art. 40. - CONTRATO DE RELEVO	33
CAPITULO V: FORMACIÓN PROFESIONAL.....	33
Art. 41.- PRINCIPIOS GENERALES.....	33

Art. 42.- OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN	33
Art. 43.- FORMACIÓN.....	34
CAPITULO VI: CATEGORÍAS PROFESIONALES	35
Art. 44.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL	35
CAPITULO VII: SALUD LABORAL	49
Art. 45.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	49
Art. 46.- LA ACCIÓN PREVENTIVA	49
Art. 47.- DERECHOS Y OBLIGACIONES BÁSICAS DE LA EMPRESA Y PERSONAS TRABAJADORAS EN MATERIA PREVENTIVA.....	50
Art. 48.- OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	52
Art. 49.- VIGILANCIA DE LA SALUD.....	53
Art. 50.- ROPA DE TRABAJO.....	55
Art. 51.- RIESGO GRAVE E INMINENTE	55
Art. 52.- PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS	56
Art. 53.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD	57
Art. 54.- RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES, DE DURACIÓN DETERMINADA Y EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	58
Art. 55.- COORDINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES	60
Art. 56.- DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN....	60
Art. 57.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS Y LAS DELEGADAS DE PREVENCIÓN	62
Art. 58.- SERVICIOS DE PREVENCIÓN	64

Art. 59.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.....	64
Art. 60.- CONSULTA DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES	65
Art. 61.- MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	66
Art. 62.- MEDIDAS DE EMERGENCIA.....	66
CAPITULO VIII: ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.....	67
Art. 63.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA BÁSICA	67
Art. 64.- TABLAS SALARIALES 2024 Y 2025.....	67
Art. 65.- COMPLEMENTOS SALARIALES.....	68
Art. 66.- CONCEPTOS NO SALARIALES.....	68
Art. 67.- HORAS EXTRAORDINARIAS	68
CAPITULO IX: CLÁUSULA DE DESCUELGO	69
Art. 68.- CONDICIONES GENERALES	69
Art. 69.- PROCEDIMIENTO Y TRAMITACIÓN PARA EL DESCUELGO.....	69
CAPITULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO:.....	70
Art. 70.- INFRACCIONES DEL PERSONAL.....	70
Art. 71.- SANCIONES POR INFRACCIONES DEL PERSONAL	73
Art. 72.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR: TRAMITACIÓN Y PRESCRIPCIÓN.....	73
Art. 73.- INFRACCIONES DE LA EMPRESA.....	74
CAPITULO XI: DERECHOS SINDICALES.....	74
Art. 74.- DERECHOS SINDICALES	74
Art. 75.- GARANTÍAS DE LAS PERSONAS REPRESENTANTES DEL PERSONAL	75
CAPÍTULO XII.....	77

Art. 76.- DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, SEXUAL O DE TERRORISMO	77
ANEXO I: TABLAS SALARIALES	78
ANEXO II. GRADOS PARENTESCO	80

Este pacto se firmó el 22 de diciembre del 2023 y ratificado en el Tribunal Laboral de Catalunya el día 5 de enero de 2024, donde se hicieron 3 enmiendas.

Este documento recoge, salvo error u omisión, el documento refrendado en el TLC (Tribunal laboral de Catalunya).

- Este redactado ya incluye las mencionadas enmiendas.
- Las tablas salariales correspondientes al año 2024 serán firmadas ante el TLC una vez se conozcan los datos sobre el incremento interanual de diciembre del 2023 del IPC de Catalunya.

CAPITULO PRELIMINAR: DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Son partes firmantes del presente Pacto de Eficacia Limitada: La Federación de Servicios Públicos de Cataluña de la Unión General de Trabajadores (UGT), la Federación de Sanidad de Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO) y la Federación Atención a la Ciudadanía de la Unión Sindical Obrera de Cataluña (USOC), por la parte que corresponde a la representación del personal, y por la parte que corresponde a los empresarios la Asociación Empresarial CESOCAT (anteriormente denominada Centros Socio-Sanitarios Católicos de Catalunya).

Las partes firmantes de este Pacto de Eficacia Limitada reúnen todos los requisitos legales de legitimación necesarios para, ser parte, suscribir el mismo y determinar la eficacia que corresponde a los ámbitos de aplicación que se describen en el Capítulo I.

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 01.- ÁMBITO FUNCIONAL

El ámbito funcional de este pacto de eficacia se extiende a todos aquellos centros de trabajo que a la firma del presente acuerdo fueran de la titularidad de empleadores que estuvieran asociados a la patronal firmante o que, voluntariamente quisieran adherirse al mismo, cuya actividad principal fuera la prestación de Servicios Sociales especializados de atención a las personas mayores con dependencia o riesgo social, conforme a la tipología establecida en el Anexo de la Ley 12/2007, de 11 de octubre, de servicios sociales donde se recoge el catálogo clasificado de servicios y prestaciones sociales del Sistema Catalán de Servicios Sociales.

Se entenderá que tienen la condición de no lucrativas aquellas entidades con personalidad jurídica propia que estén inscritas con la calificación de "entidad de iniciativa social" en el Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos Sociales de la Generalitat de Catalunya, regulado por el Decreto 205/2015, de 15 de septiembre, del régimen de autorización administrativa y de comunicación previa de los servicios sociales y del Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos Sociales.

Por lo que se refiere a la actividad de servicios sociales especializados de atención a las personas mayores con dependencia o riesgo social, quedaran comprendidas, conforme a lo dispuesto en el Anexo de la Ley 12/2007 de servicios sociales, las siguientes tipologías: "Servei de centre de dia per a gent gran de caràcter temporal o permanent", "Serveis de centres residencials per a gent gran" ya sea "Servei de llar residencia per a gent

gran de caràcter temporal o permanent” o “Servei de residència assistida per a gent gran de caràcter temporal o permanent” y cualesquiera otras tipologías que, con posterioridad a la firma del presente Pacto, sean instauradas y guarden identidad con las actuales.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Pacto las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental, entendiendo esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes como consecuencia de su grado de dependencia.

Art. 02.- ÁMBITO TERRITORIAL

Dado que el ámbito de la patronal firmante se encuentra limitado a la Comunidad Autónoma de Cataluña, el presente Pacto de Eficacia Limitada estará igualmente sujeto al mismo ámbito, dejando a salvo las adhesiones que puedan producirse voluntariamente en el futuro.

Art. 03.- ÁMBITO PERSONAL

El contenido del presente Pacto obliga a todo el personal y empresarios o empresarias incluidos en su ámbito de aplicación funcional y territorial, en los términos descritos en los artículos precedentes, durante todo el tiempo de su vigencia.

Art. 04.- ÁMBITO TEMPORAL

Los criterios de la temporalidad en la aplicación del Pacto son como se exponen a continuación:

A) Entrada en vigor: El Pacto entrará en vigor, el día 1 de enero de 2024. El tiempo transcurrido desde 01/01/2019 hasta 01/01/2024 se entiende de ultra actividad del II PACTO DE EFICACIA LIMITADA PARA LOS CENTROS ADSCRITOS A LA ASOCIACIÓN PATRONAL CENTROS SOCIO SANITARIOS CATÓLICOS DE CATALUNYA.

B) Duración: Este Pacto tendrá una duración desde la fecha de su entrada en vigor hasta el día 31 de diciembre de 2025.

C) Denuncia: Al término de su vigencia y con un plazo de antelación no inferior a los 60 días naturales, podrán denunciar la finalización del Pacto cualquiera de las partes firmantes del mismo. La denuncia, que podrá ser efectuada por cualquiera de las representaciones, empresarial o sindical, que firman este Pacto, tendrá que hacerse por escrito y ser comunicada a las demás representaciones. En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, se procederá a constituir la Comisión Negociadora del Pacto.

Una vez denunciado, el presente Pacto mantendrá su vigencia mientras que no se firme un nuevo Pacto que lo sustituya. En caso de no haber llegado a un acuerdo de Pacto después de un año desde la denuncia, las partes se comprometen a un proceso de mediación ante la autoridad laboral y, en caso de desacuerdo, a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos ante el Tribunal Laboral de Cataluña (u organismo que lo sustituya en sus funciones) a que se refiere el Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

D) Prórroga: Si al término de la duración prevista para este Pacto en apartado B de este artículo, no mediara denuncia expresa en los términos y condiciones establecidos en el apartado C del presente artículo, el Pacto se prorrogará automáticamente de año en año sin perjuicio de que las partes se reúnan para la negociación de las tablas salariales correspondientes.

E) Revisión: En el supuesto de que, a la finalización del plazo de duración del Pacto, previsto en el apartado B de este artículo no se produjera la denuncia prevista en el apartado C de este artículo, las partes firmantes del Pacto se obligan a incluir en el redactado del texto aquellos redactados que hayan sido adoptados por mutuo acuerdo, por haber sido objeto de debate o controversia en la Comisión Paritaria o en el Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPÍTULO II: CLÁUSULAS GENERALES E INTERPRETACIÓN

Art. 05.- PRELACIÓN DE NORMAS Y DERECHO SUPLETORIO

Las relaciones laborales subsumidas en los ámbitos funcional y territorial del presente Pacto de Eficacia Limitada se regularán por lo preceptuado en el mismo, teniendo en cuenta las normas que son de aplicación directa e imperativa contenidas en el Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre- y resto de la legislación laboral que sea vigente en cada momento.

Para la mejor aplicación y adaptación de las normas contenidas en el presente Pacto de Eficacia Limitada en cada una de las empresas, éstas, junto con la representación del personal de cada una de ellas, podrán establecer pactos de empresa en los que se acuerde clarificar, concretar o desarrollar aquellos aspectos del presente Pacto que requieran ulterior desarrollo a nivel de empresa y/o centro de trabajo. Dichos pactos, además de respetar la legislación vigente en materia laboral, deberán atenerse a lo estrictamente permitido para su ámbito en el presente Pacto de Eficacia Limitada, de tal manera que, en ningún caso, podrán desplazar la aplicación

general y directa del Pacto.

En lo referido a las relaciones laborales particulares entre cada una de las empresas y el personal, la norma de aplicación directa será el propio contrato de trabajo, de modo que, tanto empresa como persona trabajadora procurarán consignar en la contratación individual aquellas cláusulas que por su especificidad o singularidad tengan una significación especial para dicha relación laboral. En cualquier caso, dichas cláusulas guardarán absoluto respeto al contenido normativo del presente Pacto y de la legislación vigente.

Art. 06.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y "GARANTÍA AD PERSONAM"

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Al personal que a la entrada en vigor del presente Pacto percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente Pacto se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este Pacto. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente Pacto y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

La condición más beneficiosa deberá entenderse siempre como un derecho individual de la persona trabajadora a quien le sea de aplicación, de manera que, para su determinación, será necesario que se trate de un derecho efectivamente adquirido por la persona trabajadora, y para ello deberán cumplirse los requisitos de trato sucesivo en el tiempo y de adquisición consentida y conocida. Sin la concurrencia de dichos requisitos no cabrá oponer condición anterior para acogerse a la "garantía ad personam".

Art. 07.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones de trabajo que se estipulen en este Pacto sustituirán a las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, las cuales quedarán absorbidas y compensadas cualquiera que sea su origen y naturaleza.

En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación de trabajo, solo tendrán eficacia práctica y serán de aplicación, cuando consideradas en conjunto y en cómputo anual, superen a las de este Pacto, también valoradas en conjunto y en cómputo anual. En caso contrario se entenderán absorbidas por las de este Pacto.

Art. 08.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones consignadas en el presente Pacto forman un conjunto orgánico e indivisible, y deberán ser interpretadas y aplicadas de forma global. Sin embargo, la nulidad declarada por autoridad competente de alguna de sus cláusulas o condiciones no implicará la nulidad de la totalidad de forma automática, salvo que ello se desprenda así por imperativo legal.

Art. 09.- COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora quedará constituida por las personas representantes de la asociación empresarial afectada por este Pacto y por el personal de las empresas y/o centros de trabajo por él afectados representados por las centrales sindicales firmantes del presente, constituyendo ambos el bando patronal y social respectivamente.

La Comisión Negociadora quedará constituida nuevamente al producirse la denuncia del Pacto.

Art. 10.- COMISIÓN PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria del Pacto como órgano de interpretación, revisión y vigilancia de su cumplimiento, funciones que, enunciadas a modo general, deberán ejercerse en los términos que se dirán en el propio Pacto. En cualquier caso, queda expresamente prohibido que, la Comisión Paritaria, en ejercicio de sus funciones, sustituya con sus decisiones, sean de la clase que sean, la voluntad de las partes firmantes de este Pacto, adoptando decisiones cuyo contenido ultrapase el texto y el sentido del propio acuerdo.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas colectivos, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Pacto, siempre en el ámbito de las competencias que tiene atribuidas por el Pacto, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante el TLC y la Autoridad Laboral o Jurisdicción Social competente. En estos supuestos la Comisión Paritaria resolverá en el plazo máximo de un mes, salvo que, para asunto en concreto, el Pacto prevea un plazo distinto.

Dicha comisión estará integrada por 12 miembros, 6 en representación de la patronal y otros tantos en representación del personal.

La Comisión Paritaria, se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo. Para la validez de tales acuerdos será necesaria la asistencia a la reunión de la Comisión de, como mínimo, la mitad más uno de los componentes por cada una de las

representaciones, y un quórum equivalente al de los dos tercios de todos sus miembros.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria en Barcelona Calle de Pau Claris, 138 7⁰²a o aquella otra en la que se domicilie la Asociación Empresarial.

Durante la vigencia del presente Pacto, la comisión paritaria quedará integrada del siguiente modo:

- A) Por la Patronal: En representación de CESOCAT, 6 miembros a designar.
- B) Por las Centrales Sindicales:
 - En representación de UGT 2 miembros a designar.
 - En representación de CCOO 2 miembros a designar.
 - En representación de USOC 2 miembros a designar.

Art. 11.- CONFLICTOS COLECTIVOS

Las competencias y respectivos procedimientos ante la Comisión Paritaria serán los siguientes:

A) En la interpretación: La parte interesada remitirá consulta por escrito de la cuestión o cuestiones que plantea dirigida al domicilio o al correo electrónico paritariacesocat@csscc.org de la Comisión Paritaria; recibido éste, se remitirá el mismo a todas las partes interesadas de la parte social y la comisión se reunirá en el plazo de diez días naturales a contar desde el día siguiente al de la recepción del escrito, para resolver dentro de los siguientes veinte días naturales. Dicha resolución será comunicada por escrito a la parte interpelante y, si así se decide en la misma resolución, se interesará su publicación en el DOGC, o en su defecto, las partes firmantes se comprometen a dar la mayor publicidad a las mismas. La resolución adoptada por la Comisión Paritaria vinculará a las partes en cuanto al sentido de la interpretación del Pacto que de ella se desprenda. En el supuesto en que la Comisión Paritaria no resuelva dentro de los plazos establecidos, la parte interpelante interpretará el silencio como abstención de pronunciamiento, lo cual dejará abiertas las vías de solución extrajudicial (TLC), administrativa (CEMAC) y judicial.

B) En el descuelgue salarial: En esta materia será competente la Comisión Paritaria en los términos, condiciones y procedimiento que se establece a los efectos en el Capítulo IX, artículos 68 y 69 del presente acuerdo.

C) En la revisión salarial: Un mes antes de finalizar el año, o del vencimiento del Pacto sin que hubiere mediado denuncia expresa del

mismo, la Comisión Paritaria deberá reunirse a los efectos de acordar las tablas salariales que serán de aplicación mientras el Pacto se prorroga (en caso de que las tablas no se pacten por la misma duración del pacto). Dichas tablas serán publicadas en el DOGC, o en su defecto, las partes firmantes se comprometen a dar la mayor publicidad a las mismas.

D) En la revisión del Pacto: Cuando se produzcan las condiciones establecidas en el apartado E del artículo 4 del Pacto para la revisión del mismo, la Mesa Negociadora se reunirá a los efectos de incluir en el texto del acuerdo los redactados adoptados de común acuerdo de las partes firmantes con motivo de la aplicación del Pacto tanto por la Comisión Paritaria como por el Tribunal Laboral de Cataluña. Dicha competencia servirá a una mejor adaptación del Pacto a la realidad que pretende regular, en el marco de las cuestiones concretas planteadas a lo largo de su aplicación, pero en ningún caso podrá implicar reformas del Pacto que no encuentren justificación en dichas finalidades.

E) Con objeto de dicha revisión la Mesa Negociadora se reunirá, desde el momento en que es preceptiva, por tiempo máximo de dos meses. Dicha revisión, será publicada en el DOGC, atendiendo a los criterios que al respecto tenga la Generalitat de Catalunya. En defecto de publicación en el DOGC, las partes firmantes se comprometen a dar la mayor publicidad a las mismas.

Art. 12.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Las partes firmantes del presente Pacto se comprometen a dirimir las posibles discrepancias que puedan surgir del presente Pacto de Eficacia Limitada ante el Tribunal Laboral de Cataluña una vez que se haya agotado la vía de la Comisión Paritaria.

CAPITULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 13.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La titularidad del poder de dirección corresponde a la empresa y en este caso, a los órganos directivos de las entidades titulares de los servicios sociales y a las personas responsables de dichos servicios o a quienes legalmente les representen.

En función de dicho poder el personal estará obligado a realizar el trabajo bajo la dirección del empresario o empresaria, o persona en quien éste delege.

Art. 14.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y por la pertenencia al grupo profesional.

Art. 15.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Art. 15.1.- Traslados. Las personas trabajadoras, salvo las contratadas específicamente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladadas a un centro de trabajo de la misma empresa que exija cambios de residencia fuera de la localidad, a no ser que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, en dicho supuesto se estará a lo que sobre traslados (movilidad geográfica) establece la legislación laboral.

Art. 15.2.- Desplazamientos. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadoras y trabajadores que exijan que éstos residan fuera de su población, en dicho supuesto se estará a lo que sobre desplazamientos (movilidad geográfica) establece la legislación laboral.

Será potestad de la empresa el destinar a una persona trabajadora a otro centro de trabajo situado en igual o distinta población, distinto de aquel en el que presta servicios habitualmente, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

A) **Voluntariedad:** La empresa en la medida en que se lo permita la necesidad de servicio originada, deberá ofrecer a la plantilla la posibilidad de que dicho destino lo cubra aquel trabajador o trabajadora que así lo desee. En los supuestos en los que no se ofrezca ningún voluntario o se ofrezca más de uno para cubrir ese destino, se recurrirá, en base a criterios objetivos como son la antigüedad y/o la experiencia, dentro de un sistema de rotación, al poder de dirección.

Si por la entidad y premura de la necesidad de servicio, la empresa no dispone de tiempo efectivo para cumplir con el requisito de voluntariedad, en base a su poder de dirección pasará directamente a designar a quien, dentro del sistema de rotación, corresponda. En este caso, si la situación de necesidad perdura en el tiempo, el empresario o empresaria, dentro del plazo de cuatro días de trabajo efectivo de la persona destinada, deberá cumplir con el requisito de la voluntariedad.

B) **Temporalidad:** La persona trabajadora será destinada a un nuevo centro de trabajo por el tiempo necesario para cubrir las necesidades de servicio que la empresa pretenda paliar con dicho destino, dicho tiempo nunca podrá exceder de los 30 días de trabajo efectivo. Superado este plazo, de

persistir la necesidad de servicio, la empresa deberá rotar entre el resto de la plantilla de más de 12 meses de antigüedad.

C) Compensar la onerosidad producida a la persona trabajadora destinada: la empresa deberá compensar a la persona trabajadora por aquellos gastos de transporte que dicho destino le genere. Igualmente, empresa y persona trabajadora, acordarán la compensación de aquellos gastos que el nuevo destino causa a la persona trabajadora. Todos estos gastos deberán ser debidamente acreditados por la persona trabajadora.

Art. 16.- JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO

Se establece una jornada anual máxima de 1.744 horas para el 2024 y 2025.

Para la realización de las horas máximas establecidas, la persona trabajadora, en cómputo anual tendrá derecho a los días libres, en función del horario que diariamente venga efectuando, necesarios para no superar el cómputo total anual.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo, a no ser que mediarán un mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. Se reconoce como habitual y común dentro del sector, la contratación por jornadas de hasta 12 horas, siempre que se respeten, en todo caso, el descanso entre jornadas y el descanso semanal.

Las jornadas podrán desarrollarse en las siguientes modalidades:

A) Jornada diaria continuada: Cuando ésta exceda de cinco horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de 20 minutos. Este tiempo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. Cuando la jornada diaria continuada sea de diez horas o más, deberá establecerse un período de descanso de 45 minutos. Este tiempo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

B) Jornada diaria partida: Las jornadas diarias que superen las ocho horas no podrán realizarse de forma partida. La distribución de esta jornada se efectuará en función de la tipología de los usuarios.

Art. 17.- DESCANSO SEMANAL

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción. A excepción de aquellas personas que hayan sido contratadas exclusivamente para prestar servicios como máximo de viernes a lunes ambos inclusive, y festivos intersemanales según calendario laboral de la población del centro de trabajo, el resto de la plantilla tendrá derecho a disfrutar de descanso dos domingos de cada cuatro, haciendo coincidir uno de ellos con un sábado.

La empresa y el personal podrán pactar mediante Acuerdos de empresa, cualquier fórmula que garantice y/o regule el disfrute de los descansos semanales.

Art. 18.- COMPENSACIÓN DOMINGOS TRABAJADOS

Por cada 6 domingos efectivamente trabajados, la persona trabajadora tiene derecho a devengar 1 día festivo computable, de jornada equivalente a la realizada, que tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo, a efectos de cómputo de jornada anual.

De común acuerdo entre empresa y persona trabajadora afectada dicha compensación de 1 día por cada 6 domingos podrá hacerse económicamente mediante un PLUS DOMINGO, de jornada equivalente a la realizada, bien porque así se desee para aquellos domingos que se quieran compensar o bien porque el domingo pendiente de compensar, por cuestiones de calendario, no pudiera ser compensado como día festivo.

Aquellas personas trabajadoras contratadas exclusivamente para prestar servicios como máximo de viernes a lunes ambos inclusive, y festivos intersemanales según calendario laboral de la población del centro de trabajo, percibirán dicha compensación por domingo trabajado de manera económica.

Art. 19.- VACACIONES

El período de vacaciones se disfrutará preferentemente entre los meses comprendidos entre mayo y septiembre ambos inclusive.

La duración mínima de las vacaciones devengadas anualmente nunca podrá ser inferior a los 30 días naturales o parte proporcional correspondiente.

Las modalidades de disfrute podrán ser: de 30 días continuos o fraccionados en dos períodos de 15 días naturales. El procedimiento de delimitación de los períodos vacacionales en el calendario laboral de la empresa y los turnos de disfrute, podrán ser contemplados en Acuerdos de empresa, salvaguardando siempre los mínimos fijados por la legislación laboral y, a falta de acuerdo, se estará en todo caso a un sistema rotatorio. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable para el personal y su fijación deberá ser conocida por la persona trabajadora con una antelación, al menos, de dos meses antes del inicio de disfrute de las mismas.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del

Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Art. 20.- CALENDARIO LABORAL

Anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, vacaciones, festivos, descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles, teniendo en cuenta, la jornada máxima establecida en este Pacto.

El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

Las empresas se comprometerán a que los calendarios individuales de las personas trabajadoras estén a su disposición a principio del año en curso.

Art. 21.- FESTIVOS INTERSEMANALES

Los días festivos abonables no recuperables de cada año natural siempre que la persona trabajadora los trabaje y de común acuerdo con la empresa podrán compensarse de una de estas formas:

A) Se computarán como horas de trabajo ordinarias, incluidas en la jornada anual pactada, con una compensación económica adicional calculada según la siguiente fórmula:

(Valor salario base bruto anual / jornada anual) x 0,25 x horas trabajadas el festivo.

B) Sin computar como horas de trabajo ordinarias, se compensarán económicamente, a final de mes o al mes siguiente según la siguiente fórmula:

(Valor salario base bruto anual/jornada anual) x 1,75 x horas trabajadas el festivo.

Los días de prestación de servicios en Festivo, quedarán reflejados en el

calendario anual de cada persona trabajadora de obligado cumplimiento.

Art. 22.- FESTIVOS DE ESPECIAL SIGNIFICACIÓN

Por su especial significado, se consideran festivos especiales Navidad y fin de año. Las personas trabajadoras que trabajen desde el inicio del turno de noche del día 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del día 31 de diciembre al 1 de enero hasta la finalización del turno de tarde del día 1, serán compensados con de una de las siguientes formas, de común acuerdo con la empresa:

A) Se computarán como horas de trabajo ordinarias, disfrutando de un día de descanso por cada festivo de especial significación trabajado, computará como jornada trabajada y con una compensación económica adicional calculada según la siguiente fórmula:

(Valor salario bruto anual / jornada anual) x 1 x horas trabajadas el festivo.

B) Sin computar como horas de trabajo ordinarias, se compensarán económicamente, a final de mes o al mes siguiente según la siguiente fórmula:

(Valor salario bruto anual/jornada anual) x 2 x horas trabajadas el festivo.

Los días de prestación de servicios en Festivo, quedarán reflejados en el calendario anual de cada persona trabajadora de obligado cumplimiento.

Art. 23.- LICENCIAS

La persona trabajadora previo aviso y justificación según tabla adjunta, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y computando como efectivamente trabajadas, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio, acumulables al período de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan a partir de la firma de este Pacto al amparo de la legislación vigente aplicable.

B) Tres días naturales en caso de nacimiento o fallecimiento, de conviviente o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Ampliables, en caso de desplazamiento fuera de la provincia o Comunidad Autónoma, salvo que la distancia fuese inferior a 50 km, podrán ampliarse a dos días adicionales.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el

afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

C) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de conviviente o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se deberá acreditar documentalmente la duración del reposo domiciliario. Será potestad de la persona trabajadora del turno de noche que el primer día de disfrute de licencia sea la noche inmediatamente anterior a la del día del hecho causante.

D) Un día por matrimonio de pariente de primer grado, cuando dicha celebración coincida con el día de trabajo efectivo solicitado como licencia.

E) Un día por traslado del domicilio habitual, coincidente con jornada de trabajo.

F) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

G) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales, académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. La persona trabajadora disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o de tarde. Si la persona trabajadora presta sus servicios en turno de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

I) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

J) Se considerarán aplicables todas aquellas licencias contempladas en la legislación vigente y que no hayan sido contempladas o mejoradas en el presente redactado.

El computo de permisos por matrimonio, nacimiento o adopción de hijo/a,

fallecimiento de familiar, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiar hasta segundo grado, se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día festivo o descanso semanal para persona trabajadora.

Supuesto	Concepto	Días disfrute	Inicio cómputo	Preaviso necesario
A	Matrimonio	15 naturales	A) Fecha matrimonio B) Mediando pacto acumulable a vacaciones	1 mes
B	Nacimiento i/o fallecimiento AMPLIABLE: desplazamiento fuera de la provincia o Comunidad Autónoma, salvo que la distancia fuese inferior a 50 km AMPLIABLE: hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros	3 naturales 2 naturales 5 naturales (no retribuidos)	Fecha acontecimiento	suficiente

C	Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización	5 días	Fecha acontecimiento	suficiente
D	Matrimonio de pariente de primer grado	1 laborable	Fecha de matrimonio	1 mes
E	Traslado de domicilio habitual	1 laborable	Fecha del traslado	2 semanas
F	Deber inexcusable	Tiempo indispensable	Fecha acontecimiento	suficiente
G	Exámenes títulos oficiales, académicos o profesionales	Tiempo justificado	Fecha examen	1 semana
H	Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, adopción, guarda o acogimiento	Tiempo indispensable	Fecha acontecimiento	1 semana
I	Funciones sindicales	Tiempo indispensable	Fecha acontecimiento	suficiente

Art. 24. - DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Dos días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Para hacer efectivo el disfrute de estos 2 días libres, que se devengarán a razón de 1 semestral, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la

fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

Igualmente, aquellos días de libre disposición que se disfruten, de común acuerdo, entre las partes sin haber sido devengados previamente, podrán detrarse en la liquidación efectuada a la persona trabajadora en caso de cese de la relación laboral sin que se haya completado el devengo de los mismos.

Empresa y representación legal de los trabajadores, podrán pactar de común acuerdo el preaviso y dinámica de concesión.

Art. 25.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Licencia por asuntos propios; tres meses al año, ininterrumpidos, no coincidentes con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de veinte días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre la empresa y la persona trabajadora la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de seis meses.

Art. 26.- EXCEDENCIAS

El personal fijo que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, excepto en supuestos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo, escrita, por parte de la empresa en el plazo de cinco días. Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días, deberá solicitar por escrito su ingreso. Estas excedencias no podrán solicitarse ni disfrutarse con la finalidad de pasar a prestar servicios en otra empresa que ejerza su actividad como residencia para personas mayores (asistida, no asistida y mixta). En lo demás se estará a lo contemplado por la legislación laboral para la excedencia voluntaria.

Empresa y persona trabajadora, podrán libremente, de mutuo acuerdo, pactar que, con el cese de la suspensión del contrato de trabajo por finalización de la excedencia solicitada, la persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, por reserva del mismo. En este supuesto, para la cobertura del puesto de trabajo durante la vigencia de la excedencia, se deberán formalizar contratos de interinidad.

Art. 27.- EXCEDENCIAS FORZOSAS

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad en los siguientes supuestos:

A) Designación o elección de un cargo público.

B) Personas trabajadoras que sean elegidas para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán, asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Art. 28.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

El personal tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo. Idéntico derecho corresponderá en los supuestos de adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. Dicho período se contará desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad, no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del personal hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más personas trabajadoras de la misma empresa fueran acreedores de este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo compatibilizando las necesidades de la persona atendida por estas razones y el buen funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Art. 29.- LACTANCIA

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a lactante hasta 9 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora de trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada en una hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la jornada, o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Art. 30.- JUBILACIÓN

Remisión a la legislación vigente en Estatuto Trabajadores - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre-; Ley General de la Seguridad Social - Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre- y normativa conexas.

CAPITULO IV: CONTRATACIÓN

Art. 31.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

- Personal Directivo
- Mandos intermedios
- Personal Cualificado
- Personal Auxiliar y/o Asistencial
- Personal Servicios

Art. 32.- CONTRATO DE TRABAJO

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, remitiéndose en cuanto a la regulación de sus condiciones laborales al presente Pacto de Eficacia. Las contrataciones que se realicen por una categoría profesional determinada, se desarrollarán dentro del marco de las funciones establecidas para cada categoría.

Art. 33.- PERÍODO DE PRUEBA

Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre:

- Personal Directivo: 60 días
- Mandos intermedios: 30 días
- Personal Cualificado: 30 días
- Personal Auxiliar y/o asistencial: 15 días
- Personal Servicios: 15 días

Aquellas personas trabajadoras que tienen expresamente asignadas tareas de coordinación y responsabilidad sobre otras personas trabajadoras verán incrementado el período de prueba por un mes más.

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

Art. 34.- INGRESO Y PROVISIÓN DE VACANTES

La intención de cubrir puestos vacantes y puestos de nueva creación se anunciará con la publicidad suficiente a todo el personal de la empresa con la finalidad de que puedan optar a alguno de los puestos a cubrir. El proceso de selección será, en primer lugar, de carácter interno y, posteriormente, en el caso de que la vacante no sea cubierta, podrá ser de carácter externo.

Estas plazas serán cubiertas por personal de la misma categoría y, si no los hay, por personal de la categoría inmediatamente inferior, siempre que haga más de seis meses que la ejerzan, por orden de antigüedad en la empresa, y siempre que la persona candidata demuestre suficientemente capacidad para ocupar el puesto de trabajo al que opta.

Art. 35.- PROMOCIÓN

Para cubrir las vacantes que se produzcan en las diferentes categorías profesionales, que no impliquen funciones de dirección, mando o supervisión, tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, el personal de la empresa debidamente capacitado, según exija la necesidad de la vacante a cubrir y con el criterio de antigüedad en dicha capacitación y ello con independencia de la categoría de procedencia.

Art. 36.- CESE EN LA EMPRESA Y PREAVISO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma y por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

- Personal Directivo: 30 días
- Mandos intermedios: 30 días
- Personal Cualificado: 30 días
- Personal auxiliar y/o asistencial: 15 días
- Personal Servicios: 15 días

El personal que tiene expresamente asignada tareas de coordinación y responsabilidad sobre otras personas trabajadoras, sea cual sea la categoría por la que estén contratadas, deberán preavisar de su cese con un mes de antelación.

La falta de preaviso establecido facultará a la Empresa para deducir de las cantidades correspondientes a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

Art. 37.- CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA

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

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

Art. 37.1.- Contrato por circunstancias de la producción.

Se podrá utilizar esta modalidad de contratación cuando se produzca el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 RDL 2/2015, TRLET.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales y otras en las que exista necesidad justificada y motivada de cobertura de la persona trabajadora no incluida en el supuesto anterior.

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

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por las empresas, entre otros supuestos, cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 75% de su capacidad máxima autorizada.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Este contrato estará sujeto a la indemnización establecida en el artículo

49.c) del RDL 2/2015, TRLET.

Art. 37.2.- Contrato de duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

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

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

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

Art. 38.- CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

Contrato a tiempo parcial. Podrán realizarse en todas las modalidades de contratación que recoge el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, salvo la prevista en el artículo 16 del citado texto legal. El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución. La distribución horaria podrá ser sustituida por la entrega a la persona trabajadora y a la representación unitaria o sindical de la planilla de turnos a realizar, haciendo mención de ello en el propio texto del contrato.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales.

Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de

jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este Pacto.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 20% de las horas no consumidas podrá ser transferido por la empresa al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrá transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos).

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este pacto.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a la representación unitaria o sindical del personal o, en su ausencia, a las personas trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo del personal a tiempo parcial. En este último caso, tendrán preferencia a incrementar la jornada, aquellas personas trabajadoras que en el ejercicio anterior hayan realizado horas complementarias. Las personas trabajadoras que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrá el personal que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa

durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por la persona trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del RDL 2/2015, TRLET, una reducción de su jornada de trabajo.

Art. 39.- CONTRATOS FORMATIVOS

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

c) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el

centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

d) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

e) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

f) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

g) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

h) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este pacto.

i) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses

j) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del RDL 2/2015, TRLET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Con la finalidad de adquirir el aprendizaje y conocimientos relativos al plan formativo, por las peculiaridades del sector, podrá realizar trabajos en los diferentes turnos existentes en la empresa.

k) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

l) La retribución para este contrato será, como mínimo, del 80% para el primer año y el 95% para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

m) El personal contratado bajo esta modalidad de contratación no podrá superar el 5% de la plantilla.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas

que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de dos meses.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del RDL 2/2015, TRLET.

i) La retribución para este contrato será, como mínimo, del 80% para el primer año y el 95% para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) El personal contratado bajo esta modalidad de contratación no podrá superar el 5% de la plantilla.

4. Las normas comunes del contrato formativo son las contempladas en el artículo 11.4 del RDL 2/2015, TRLET.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Art. 40. - CONTRATO DE RELEVO

Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

CAPITULO V: FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 41.- PRINCIPIOS GENERALES

De conformidad con lo que previene el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre-, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Pacto tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por las partes firmantes del presente Pacto.

Art. 42.- OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN

La formación profesional que las partes del presente Pacto promuevan, para beneficio del personal de sus empresas, se orientará hacia los siguientes objetivos:

- 1º. Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- 2º. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- 3º. Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- 4º. Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- 5º. Reconversión profesional.
- 6º. Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- 7º. Ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras de forma que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales, así como a adquirir los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- 8º. Facilitar la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva. Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y en las condiciones que establece el art. 19 de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Art. 43.- FORMACIÓN

La empresa fomentará la realización de planes de formación anuales relacionados con los puestos de trabajo del personal laboral.

La programación de dicha formación podrá:

- A) Incluirse en el calendario laboral individual, señalando las fechas y horarios de formación que se van a efectuar. Incluidas dichas horas en la jornada anual correspondiente a la persona trabajadora.
- B) No se encuentran identificadas en el calendario laboral, pero siguen incluidas en la jornada anual de la persona trabajadora. La empresa para concretar dichas horas de formación preavisará a la persona trabajadora con 30 días naturales de antelación.
- C) No se encuentran incluidas en la jornada anual de la persona trabajadora. Se determinarán por la empresa, con una antelación de 30 días naturales, pudiendo programarse dentro o fuera del tiempo efectivo de trabajo. En el supuesto de que la formación caiga fuera de la jornada efectiva de la persona trabajadora, según su calendario anual, la empresa fomentará la realización de ese tiempo de formación, bien por tiempo

equivalente de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de acuerdo con la empresa o bien con compensación económica denominada PLUS FORMACIÓN mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

(Valor salario base bruto anual/jornada anual) x 1,75 x horas efectivas dedicadas a formación.

CAPITULO VI: CATEGORÍAS PROFESIONALES

Art. 44.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

La clasificación del personal y las categorías profesionales quedan establecidas como se describe a continuación.

Art. 44.1.- GRUPO I. Dirección, Gerencia y especialistas

A) Director/a

Planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa o centro.

Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

B) Médico/a

Es el personal provisto de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con su titulación y competencia profesional:

- Realizar el reconocimiento médico a las nuevas personas usuarias y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que constarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria, y el tratamiento a seguir si hace falta.
- Atender las necesidades asistenciales de las personas usuarias. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más

acordes, en cada caso, para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de las personas usuarias.

- Informar a los familiares sobre el estado de salud de la persona usuaria.
- Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de las personas usuarias, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo.
- Realizar el seguimiento y evaluar los programas, conjuntamente, con el equipo formado por todas las personas que intervienen.
- Asistir al personal destinado en el centro en los casos de necesidad y de urgencia.
- Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a las personas usuarias, derivarles a un centro hospitalario o de salud.
- Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de las personas usuarias en cuanto a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de las personas usuarias que realizarán en colaboración con la dirección, trabajador/a social, psicólogo/a, y demás profesionales, de acuerdo con la situación física de las personas usuarias, los objetivos a conseguir y las características del centro.
- Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de las personas usuarias.
- Supervisar el trabajo del personal sanitario.
- Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

C) Psicólogo/a:

Es el personal provisto de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación y competencia profesional:

- Realizar los tratamientos psicoterapéuticos, tanto individuales como de grupo a todas las personas usuarias.
- Seguimiento y evaluación de la aplicación del tratamiento que se realice.

- Participar con el equipo interdisciplinar en la elaboración de las valoraciones psicológicas y en la atención que precisen las personas usuarias.
- Realizar el programa de estimulación cognitiva.
- Fomentar la integración y participación de las personas usuarias en la vida del centro y en el entorno.

Art. 44.2.- GRUPO II. Mandos intermedios

A) Enfermero/a

Es el personal provisto de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación y competencia profesional:

- En algunas situaciones y siempre que la empresa lo requiera, este profesional podrá desempeñar las funciones de coordinación y supervisión de los cuidados que se prevean en el Plan de cuidados y atención a la persona usuaria, siempre que estén incluidas en su ámbito funcional.
- Vigilar y atender a las personas usuarias, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten de sus servicios.
- Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.
- Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.
- Colaborar con el personal médico preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.
- Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.
- Atender a la persona usuaria encamada 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.).

- Cuidado y limpieza del adhesivo y la estoma de aquellos usuarios colostomizados.
- Controlar la higiene personal de las personas usuarias y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.
- Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el centro y sean de su competencia
- Colaborar con fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sean compatibles con su titulación de Enfermero/a, cuando sus funciones específicas lo permitan.
- Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos centros donde no exista especialista.
- Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el personal médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.
- Cortar uñas de los pies, a usuarios diabéticos y a quienes reciban tratamiento con anticoagulantes, así como los que tengan tratamiento de uñas clavadas y uñeros.

B) Fisioterapeuta

Es el personal provisto de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión o competencia profesional.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación:

- Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.
- Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.
- Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación de tratamiento que realice.
- Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.
- Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.

- Participar en juntas y sesiones de trabajos que se convoquen en el centro.
- Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias e instituciones.
- Asesorar a profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y los tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapeutas.
- Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.

C) Terapeuta Ocupacional:

Es el personal provisto de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación o competencia profesional:

- Participar en el plan general de actividades del centro.
- Realizar intervenciones propias de Terapia Ocupacional, como son el entrenamiento, mantenimiento y desarrollo de las actividades de la vida diaria básicas e instrumentales, el trabajo, la educación, el ocio y la participación social. Así como la rehabilitación/habilitación de las personas usuarias, la recuperación y/o mantenimiento de sus capacidades de relación con el entorno o de las actividades ocupacionales, así como la elaboración, adaptación y entrenamiento en el uso de órtesis, prótesis y productos de apoyo.
- Participar en las áreas de ocio y tiempos libres de las personas usuarias del centro.
- Participar junto con el resto del equipo multidisciplinar en la evaluación y seguimiento del proceso recuperador o asistencial de las personas usuarias del centro.
- Colaborar en las materias de su competencia (rehabilitación de las áreas de ocupación, prescripción de productos de apoyo, adaptaciones, accesibilidad, ergonomía, economía articular, movilización funcional e información a las familias de las personas usuarias de las instituciones) en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias a las instituciones.

D) Trabajador/a Social

Es el personal que provisto de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación o competencia profesional:

- Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo.
- Atender en el proceso de ingreso y realizar la historia y ficha social de la persona usuaria.
- Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a las personas usuarias.
- Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de las personas usuarias y los que le sean pedidos por la dirección del centro. Facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.
- Realizar atención directa, tanto a nivel individual, grupal y comunitario.
- Fomentar la integración y participación de las personas usuarias en la vida del centro y de su entorno.
- Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de las personas usuarias al centro.
- Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.
- Participar en la comisión técnica.
- Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a las personas usuarias principalmente con las entidades e instituciones.
- Promover la coordinación con profesionales y recursos del sistema de servicios sociales y sanitarios al objeto de establecer cauces de comunicación.
- Participar, con el equipo multiprofesional o departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten las personas usuarias.

- Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.
- Hacer el seguimiento y en su caso realizar las visitas necesarias a las personas usuarias en centros sanitarios.
- Informar, orientar, asesorar y acompañar a la familia durante el proceso de atención social a la persona usuaria en el centro.

E) Cocinero/a

Como responsable del servicio y de acuerdo con su superior/a inmediato/a, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina, así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico o nutricionista. Cumpliendo estrictamente la normativa sanitaria vigente.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional:

- Preparar los menús según lo establecido ajustándose, siempre, a las indicaciones que, por escrito, se pasen desde el área social y sanitaria o nutricionista. Vigilancia especial de las dietas.
- Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados
- Cuidar la calidad y presentación de menús.
- Ajustar la cantidad a lo prescrito por el personal médico.
- Recepción de los alimentos, almacenaje, supervisando la cantidad y la calidad.
- Presentar los pedidos a él/la coordinador/a de servicios generales o gobernante/a, llevando a cabo su gestión cuando así esté previsto.
- Supervisión, junto con su inmediato/a superior/a, de datos económicos derivados de la gestión de víveres cuando así esté prevista.
- Vigilar diariamente la caducidad de los alimentos y su correcta distribución en las cámaras frigoríficas, según las características de cada alimento y de acuerdo a la normativa establecida por la autoridad sanitaria.

- Guardar las muestras de menús que se cocinan diariamente de acuerdo a la normativa vigente.
- Supervisar igualmente que la maquinaria y utensilios que hay en la cocina estén limpios.
- Organizar, supervisar y controlar la limpieza, el mantenimiento y el orden de las instalaciones, equipamientos y utensilios gastronómicos. Cuando sea necesario participará en las tareas de limpieza de las mismas.
- Cuidar el buen uso y estado de los utensilios y maquinaria de cocina.
- Controlar y supervisar la basura según las normas vigentes.
- Trasladar residuos hasta el lugar indicado dentro del centro para su futura evacuación.
- Empatar los menús en las horas de las comidas.
- Colaborar en su ámbito funcional, a petición del equipo técnico, en aquellas necesidades educativas de las personas usuarias, relacionadas con su profesión
- Comunicar a su superior/a las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.
- Vigilar por la correcta uniformidad de todo el personal de cocina, así como del cumplimiento de las medidas higiénicas adecuadas.
- Control y registros de higiene alimentaria mediante la observación de riesgos de contaminación de los alimentos, según su envasado y la manipulación de los mismos en base al sistema preventivo APPCC y a las operaciones realizadas.
- Vigilancia especial en los alimentos que contengan alérgenos según legislación vigente.
- Dispondrán de la titulación o habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Art. 44.3.- GRUPO III. Personal Cualificado

A) Oficial Administrativo

Es el personal que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado con iniciativa y responsabilidad,

con o sin personal a sus órdenes.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional:

Realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

Dispondrán de la titulación o habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente

B) TASOC:

Es el personal técnico en actividades socioculturales que ha de realizar su actividad en coordinación con otros/as profesionales dentro del Plan de cuidados y atención al personal usuario, interviniendo, organizando y ejecutando de forma cualificada en actividades culturales, sociales, educativas y recreativas.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación o competencia profesional:

- Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.
- Establecer relaciones entre los ámbitos cultural y educativo con los procesos sociales y económicos.
- Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.
- Coordinación con profesionales de diversa cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.
- Ejecución y realización de presupuestos de proyectos y programas varios, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.
- Realización de programas y proyectos específicos.
- Fomentar el desarrollo integral las personas usuarias mediante la acción lúdico-educativa.

- Desarrollar y ejecutar las diversas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a las personas usuarias en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo personal y grupal.
- Motivar a las personas usuarias ante la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno.
- Responsabilidad ante cualquier incidencia que surja, en cualquier tipo de labor propia o del personal de animación sociocultural.
- Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con responsables de los diferentes centros donde se realice la labor de animación sociocultural.
- Coordinar el voluntariado y alumnos en prácticas de animación sociocultural.
- Realizar actividades de docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.
- Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.
- Coordinar grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.
- Comunicar a su inmediato/a superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Art. 44.4.- GRUPO IV. Personal Auxiliar y/o asistencial

A) Auxiliar de Mantenimiento

Es el operario que realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las 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. Limpia las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller etc.

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 del centro. Realiza las pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje. Realiza los trabajos de albañilería, planchistería, pintura, carpintería, etc. que son necesarios para el mantenimiento de las instalaciones o del edificio. Realiza las comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de éstos, hace que los valores definitivos en aquellos se encuentren dentro de los límites permitidos. Cumplimenta los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

B) Gerocultor/a

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

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional de acuerdo con los protocolos establecidos.

- Apoyar al equipo interdisciplinar en la recepción y acogida de las nuevas personas usuarias colaborando en la adecuación del plan de cuidados individualizado.
- Realizar intervenciones programadas por el equipo interdisciplinar dirigidas a cubrir las actividades de la vida diaria.
 - Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actividades preventivas, ocupacionales y de ocio.
 - Mantener la higiene personal de las personas usuarias.
 - Realizar la limpieza del botiquín y su contenido, así como del resto de material de índole sanitario o asistencial.
 - Proporcionar y administrar los alimentos al residente facilitando la ingesta en aquellos casos que así lo requieran.
 - Ocuparse de la recepción, distribución y recogida de los alimentos en la habitación de la persona usuaria.
 - Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.

- Colaborar con el servicio de enfermería en la realización de los cambios posturales de las personas encamadas y en las actuaciones que faciliten su exploración y observación.
- Colaborar con el residente en su preparación para un traslado, efectuando actuaciones de acompañamiento, vigilancia y apoyo.
- Colaborar con el personal sanitario en la administración de la medicación.
- Colaborar bajo la supervisión de la enfermera en el cuidado de residentes colostomizados y con sondas, así como en la administración de comida mediante jeringuilla.
- En ausencia del enfermero podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los usuarios, siempre que la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por personal médico o de enfermería.
- Acompañar al usuario o usuaria en la realización de actividades para facilitar el mantenimiento y mejora de las capacidades físicas y motoras, así como en la realización de actividades programadas, ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc., facilitando la participación de la persona usuaria en las mismas.
- Colaborar en la aplicación de técnicas de prevención de accidentes, de acuerdo a los protocolos establecidos y a las indicaciones del superior responsable.
- Colaborar con el TASOC en la animación y dinamización de la vida diaria de la Institución.
- Ayudar al usuario y usuaria en la realización de las actividades y ejercicios de mantenimiento y, siguiendo las orientaciones de los profesionales competentes.
- Apoyar y estimular la comunicación de las personas usuarias favoreciendo su desenvolvimiento diario y su relación social.
- Colaborar con el equipo interdisciplinar en la integración de los familiares de las personas usuarias en la vida del centro.
- Guardar absoluto silencio sobre la patología y el plan de cuidados individualizado del personal usuario, así como de cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de profesionales de quienes dependan directamente.

- Efectuar la limpieza y mantenimiento de los enseres de los usuarios y utensilios personales. Colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, incluyendo la limpieza de las instalaciones para solventar excepcionales incidencias de higiene, recoger la ropa, llevarla a la lavandería, encargarse de la ropa personal de los usuarios y hacer las camas en función de las necesidades de cada usuario de acuerdo a los criterios de calidad establecidos, con la lencería limpia, ausencia de arrugas y humedad, en la posición adecuada, con especial atención a los pliegues corporales y otras zonas de especial riesgo, respetando la intimidad del usuario.

- No son objeto de sus funciones las tareas permanentes de limpieza y lavandería.

- Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los/las usuarios/as. Observar y registrar en el libro de incidencias cualquier cambio de comportamiento y/o físico detectado.

Dispondrán de la titulación o habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

C) Monitor/a (de Logopedia, actividad física, de animación socio cultural...)

Sus funciones están en coordinación y bajo la responsabilidad del responsable programa de animación. Realización de actividades destinadas a la orientación del tiempo libre y de ocio de los residentes, potenciando su capacidad funcional y cognitiva, ayudándoles a relacionarse los unos con los otros, haciendo manualidades, excursiones, etc.

D)Auxiliar Administrativo

Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida y dependiendo de los órganos directivos del centro realiza funciones básicas de administración.

Desarrollará las funciones que les sean solicitadas y que tengan relación con su titulación y/o experiencia, habilitación o competencia profesional.

Dispondrán de la habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Art. 44.5.- GRUPO V. Personal auxiliar servicios

A) Telefonista/Portero/a/Recepcionista

Es el personal cuyas funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su habilitación o competencia profesional:

- Colaborar con el personal, en aquellas tareas de apoyo a otros profesionales cuando estos así se lo requieran.
- Cumplimentar y remitir las incidencias referentes a la entrada y salida del personal en el centro, durante su jornada laboral
- Realizar tareas informáticas básicas a nivel de usuario.
- Archivar las peticiones de salida o retraso en la llegada de las personas usuarias, según se contempla en el reglamento de régimen interior del centro
- Ayudar a las personas usuarias que lo necesiten en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso.
- Mantener el régimen establecido por la dirección para el acceso de usuarios y visitantes a las diferentes dependencias de la institución.
- Recepcionar los partes de avería y trasladar al servicio de mantenimiento.
- Tiene a su cargo dentro de la institución a los usuarios que vayan a ser objeto de traslado.
- Registrar y supervisar las entradas y salidas del centro, ya sea de personas usuarias y sus familiares, acompañantes, proveedores y personal del centro fuera de su jornada laboral

Dispondrán de la habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

B) Personal Limpieza y Lavandería/Planchado

Es el personal que con responsabilidad restringida y dependiendo del/la Gobernante/a o la Dirección realiza funciones de limpieza, lavado y planchado.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas

que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su habilitación o competencia profesional:

- Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.
- Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de las personas usuarias y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.
- Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baños, ventanales y balcones, mobiliario etc.) procurando ocasionar las menores molestias a las personas usuarias.
- Mantener siempre limpia y a punto la ropa de las personas usuarias, tanto la personal como la ropa de cama, toallas, etc., así como su recogida, clasificación y reparto posterior
- Comunicar a su jefatura inmediata las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus tareas

Dispondrán de la habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

CAPITULO VII: SALUD LABORAL

Art. 45.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La empresa tiene el deber de promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

Art. 46.- LA ACCIÓN PREVENTIVA

Art. 46.1.- Principios de la acción preventiva

- A) Evitar los riesgos.
- B) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- C) Combatir los riesgos en su origen.
- D) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a

atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

E) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

F) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

G) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

H) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

I) Dar las debidas instrucciones a las trabajadoras y los trabajadores.

Art. 46.2.- Medidas básicas de la acción preventiva

A) La empresa tomará en consideración las capacidades profesionales de las trabajadoras y los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

B) La empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo las trabajadoras y los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

C) La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer la persona trabajadora. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

D) Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de su personal.

Art. 47.- DERECHOS Y OBLIGACIONES BÁSICAS DE LA EMPRESA Y PERSONAS TRABAJADORAS EN MATERIA PREVENTIVA

El empresario tiene el deber de proteger la salud de las trabajadoras y los trabajadores ante los riesgos laborales. Para ello garantizará la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En este sentido adoptará todas las medidas que sean necesarias de acuerdo con lo siguiente:

1. Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de protección de su personal frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre-, forman parte del derecho de las trabajadoras y los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho se concreta en los siguientes:

A) Derecho a la información sobre los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y sobre las medidas y actividades de protección y prevención aplicables. Esta información será facilitada directamente a cada trabajadora o trabajador, en lo que respecta a las condiciones de su puesto de trabajo o función. Cada centro de trabajo facilitará a las personas trabajadoras un protocolo de actuación claro, concreto y detallado de actuación en caso de exposición accidental a un producto bio-peligroso. Este protocolo deberá ser de utilidad práctica en caso de accidente, independientemente de cuál sea el punto donde se produzca, el turno o el lugar de trabajo.

B) Derecho a la formación teórico-práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, ya sea en el momento de la contratación (en cualquier modalidad o duración del mismo) como por cambio producido en las condiciones de trabajo. Dicha formación será impartida en horas de trabajo o descontándolas de la jornada laboral.

C) Derecho a consulta y participación en lo relativo a los siguientes extremos:

C.1. Planificación y organización en el trabajo y en la introducción de nuevas tecnologías, siempre que puedan afectar a la seguridad y a la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

C.2. Organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y de la prevención.

C.3. La designación de personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia.

C.4. Los procedimientos de información y documentación.

C.5. El proyecto y organización de las actividades formativas sobre prevención, el cual se efectuará mediante los representantes de las trabajadoras y los trabajadores cuando la empresa disponga de ellos, teniendo especial atención respecto a lo que, en materia de Delegados

de prevención, establece este Pacto.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de las trabajadoras y los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre-. El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de las trabajadoras y los trabajadores establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, (LPRL), la atribución de funciones en materia de protección y prevención a personal o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras.

Art. 48.- OBLIGACIONES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

A) Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

B) Las trabajadoras y los trabajadores, con arreglo a su formación y

siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1º. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2º. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3º. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4º. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

5º. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud del personal en el trabajo.

6º. Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

C) El incumplimiento por parte del personal de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre- o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

Art. 49.- VIGILANCIA DE LA SALUD

49.1.- La empresa garantizará a las trabajadoras y los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario

sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de los trabajadores y las trabajadoras puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de personal o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

49.2.- Las medidas de vigilancia y control de la salud de las trabajadoras y los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

49.3.- Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las trabajadoras y los trabajadores afectados.

49.4.- Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las trabajadoras y los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los mismos. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las trabajadoras y los trabajadores, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso los mismos. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

49.5.- En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

49.6.- Las medidas de vigilancia y control de la salud de las trabajadoras y los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Art. 50.- ROPA DE TRABAJO

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior). Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

El cometido de lavar, planchar y mantenimiento de los uniformes serán a cargo de la empresa. No obstante, la empresa sustituirá las prendas deterioradas.

Art. 51.- RIESGO GRAVE E INMINENTE

51.1.- Cuando las trabajadoras y los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa estará obligada a:

a) Informar lo antes posible a todas las trabajadoras y los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las trabajadoras y los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a las trabajadoras y los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que la persona trabajadora que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otro personal o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

51.2.- De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre-, la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

51.3.- Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de las trabajadoras y los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada. Dicho acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados o Delegadas de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

51.4.- Las trabajadoras y los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Art. 52.- PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

52.1.- La empresa garantizará de manera específica la protección de las trabajadoras y los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Igualmente, las trabajadoras y los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, el resto de personal u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

52.2.- La empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las trabajadoras y los trabajadores, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Art. 53.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

53.1.- La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 26 de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre- deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

53.2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre-, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de

reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

53.3.- Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre-, si se dan las circunstancias previstas en el número 2 de este artículo

53.4.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 54.- RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES, DE DURACIÓN DETERMINADA Y EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

54.1.- Las trabajadoras y los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

La LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre- y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

54.2.- La empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, las trabajadoras y los

trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos. Dicho personal recibirá, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

54.3.- Las trabajadoras y los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre- y en sus normas de desarrollo.

54.4.- La empresa deberá informar a las trabajadoras y los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre- de la incorporación de las trabajadoras y los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

54.5.- En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo. De otra parte, la empresa usuaria deberá informar a los representantes de las trabajadoras y los trabajadores en la misma de la adscripción de las trabajadoras y los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a las trabajadoras y los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

Art. 55.- COORDINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

55.1.- Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades, trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a su respectivo personal, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

55.2.- El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a su respectivo personal.

55.3.- Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

55.4.- Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre- serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que las trabajadoras y los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

55.5.- Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de las trabajadoras y los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

Art. 56.- DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

56.1.- Los Delegados y Delegadas de Prevención son los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, o en su defecto, según lo dispuesto en este artículo, aquellos trabajadores que sean designados directamente por los trabajadores del centro.

56.2.- Los Delegados y Delegadas de Prevención serán designados por el

Comité de empresa entre sus miembros o entre el colectivo de personas trabajadoras que formen parte de la empresa, con formación específica en salud laboral y prevención de riesgos. En cualquier caso, se tendrá que cumplir la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo. El personal que desarrolle tareas de Delegado/a de Prevención tendrán el mismo número de horas de crédito horario que los miembros de Comité de Empresa.

Se designarán, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 6 a 49 trabajadores¹ Delegado o Delegada de prevención.

De 50 a 100 trabajadores² Delegados o Delegadas de Prevención

De 101 a 500 trabajadores³ Delegados o Delegadas de Prevención

De 501 a 1000 trabajadores⁴ Delegados o Delegadas de Prevención

De 1001 a 2000 trabajadores⁵ Delegados o Delegadas de Prevención

De 2001 a 3000 trabajadores⁶ Delegados o Delegadas de Prevención

De 3001 a 4000 trabajadores⁷ Delegados o Delegadas de Prevención

De 4001 en adelante⁸ Delegados o Delegadas de Prevención.

56.3.- En aquellas empresas en las que no existan personas delegadas de personal, la empresa estará obligada a poner en conocimiento de las personas trabajadoras el derecho de éstos a la elección de Delegados o Delegadas de Prevención. Si así lo estiman las personas trabajadoras, podrán elegir, por mayoría simple, los Delegados y Delegadas de Prevención del centro de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras que resultaren elegidas como Delegados o Delegadas de Prevención en empresas que carezcan de Representantes de los trabajadores y las trabajadoras, podrán seguir manteniendo esta condición en el caso de que se lleve a efecto una posterior elección de Representantes en el seno de dicho centro, cuando esta representación recaiga en trabajador/es distinto/os, siempre que así lo decidan los representantes electos, en base a lo establecido en la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

56.4.- A efectos de determinar el número de personas Delegadas de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Las trabajadoras y los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Art. 57.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS Y LAS DELEGADAS DE PREVENCIÓN

57.1.- Son competencias de los Delegados y las Delegadas de Prevención:

- A) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- B) Promover y fomentar la cooperación de las trabajadoras y los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- C) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- D) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre-, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre- serán ejercidas por los Delegados o las Delegadas de Prevención.

57.2.- En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados o las Delegadas de Prevención, éstos estarán facultados para:

- A) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre-, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- B) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre-, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre-. Cuando

la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

C) Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de las trabajadoras y los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

D) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre- en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

E) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las trabajadoras y los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

F) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

G) Proponer al órgano de representación de las trabajadoras y los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre-.

57.3.- Los informes que deban emitir los Delegados y las Delegadas de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra C) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

57.4.- La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado o Delegada de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra F) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Art. 58.- SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Son el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para llevar a cabo, las actividades preventivas. Asesoran y asisten a la empresa, a las trabajadoras y los trabajadores y/o a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

Los Servicios de prevención estarán regulados por lo que la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, el REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero y el resto de la ley contemple específicamente al respecto.

Art. 59.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

59.1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

59.2.- Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados y las Delegadas de Prevención, de una parte, y por la empresa o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados y las Delegadas Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

59.3.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

59.4.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

59.4.1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

A) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los

planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

B) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

59.4.2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

A) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

B) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

C) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las trabajadoras y los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

D) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

59.4.3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados y las Delegadas de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Art. 60.- CONSULTA DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES

60.1.- La empresa deberá consultar a las trabajadoras y los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

A) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de las

trabajadoras y los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

B) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las trabajadoras y los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

C) La designación de las trabajadoras y los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

D) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1. y 23, apartado 1, de la LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

E) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

F) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

60.2.- En las empresas que cuenten con representantes de las trabajadoras y los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

Art. 61.- MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

La elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEPSS) por parte de la empresa se realizará previa consulta a los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tal y como está contemplado en el RD 1993/95 del 7 de diciembre, en su artículo 61.3

Art. 62.- MEDIDAS DE EMERGENCIA

La empresa, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las trabajadoras y los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la empresa deberá organizar

las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

CAPITULO VIII: ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Art. 63.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA BÁSICA

Art. 63.1.- Salario base: es la parte de la retribución del personal trabajador 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 reflejadas en el Anexo I.

Art. 63.2.- Gratificaciones extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, plus personal y antigüedad.

La primera de las pagas con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. Personal y empresa podrán pactar, de mutuo acuerdo, el abono de dichas cantidades junto con la mensualidad del mes anterior a las de las mencionadas fechas de abono o la percepción mensual prorrateada de dichas cantidades.

Art. 64.- TABLAS SALARIALES 2024 Y 2025

Se establecen los siguientes incrementos salariales:

Año 2024: incremento sobre las tablas de 2023 del IPC para Catalunya interanual del mes de diciembre de 2023, incrementado en 1,5 por ciento.

Año 2025: incremento sobre las tablas de 2024 del IPC para Catalunya interanual del mes de diciembre de 2024, incrementado en 1,5 por ciento.

El incremento de tablas salariales para 2025 deberá ser, igual o superior en el 5% a las cuantías salariales vigentes, para el año 2025, para el Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Dicho incremento se entenderá sobre la comparativa entre lo que percibiría una persona trabajadora en salario base y complementos de domingo (media de 2 mensuales) de cómputo anual, según Convenio Marco Estatal con una persona trabajadora en salario base de cómputo anual, según Pacto CESOCAT.

Si como consecuencia del cambio de las denominaciones de grupos profesionales - categorías que se realiza en este acuerdo, se viese afectada la remuneración salarial de cualquier persona trabajadora, se garantiza que conservará el salario que venía percibiendo y revalorizado según lo pactado en este acuerdo.

Art. 65.- COMPLEMENTOS SALARIALES

A) Complemento ad Personam o Plus Personal o Complemento Salarial Transitorio: Hace referencia a un complemento histórico, que tiene su origen en el I Pacto de Eficacia Limitada, antecesor del presente, y que constituía el sumatorio de todos aquellos conceptos salariales no contemplados en el I Pacto de eficacia y que históricamente puede seguir existiendo y reflejándose en las nóminas del personal cuya antigüedad se remonte a dicha época o anterior.

Para el personal que todavía conserve dicho complemento, se ha de recordar la circunstancia de que dicho complemento es compensable y absorbible en las condiciones reseñadas por el Anexo III del I Pacto de Eficacia Limitada.

B) Antigüedad: Por concepto de antigüedad se abonará la cantidad referida por trienio en las tablas salariales de este pacto.

C) Plus de responsabilidad: Lo percibirán todos aquellos trabajadores que en el ámbito de las funciones propias de la categoría profesional por la que fueron contratados, se les asignen, de forma expresa y preponderante o exclusiva, ocupaciones de organización, mando y/o control de las tareas y/o del personal de la residencia. Este plus se retribuirá por una cantidad equivalente al 20% del salario base.

D) Plus de nocturnidad: las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base, según Anexo I.

Art. 66.- CONCEPTOS NO SALARIALES

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por la persona trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.

Art. 67.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se conceptuarán como horas extraordinarias, aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal o anual excedan de la jornada pactada en el presente pacto, haciendo salvedad de lo que en el artículo 16 de este pacto se regula para las jornadas de 12 horas.

La realización por parte del trabajador de horas extraordinarias es voluntaria. Se considerarán de obligada realización cuando sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas bien retribuyéndolas con un factor de 1,75 sobre el valor salario-hora base o bien acumulando una hora y media de descanso retribuido por cada hora extraordinaria realizada. Para el disfrute de dicho descanso, la persona trabajadora, podrá acumularlo hasta completar una jornada habitual.

Cuando se produzca de forma imprevista una prolongación de la jornada se compensarán según:

A) Si el tiempo de prolongación imprevista de la jornada diaria supera los 60 minutos se compensará según el párrafo anterior.

B) Si el tiempo de prolongación imprevisto de la jornada diaria no supera los 60 minutos continuados, podrá ser compensado de acuerdo con la empresa en igual tiempo de descanso como mínimo.

CAPITULO IX: CLÁUSULA DE DESCUELQUE

Art. 68.- CONDICIONES GENERALES

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el capítulo anterior del presente Pacto les provoque una situación económica negativa en sus resultados, podrán proceder a inaplicar en la empresa las tablas salariales vigentes según el presente Pacto.

Art. 69.- PROCEDIMIENTO Y TRAMITACIÓN PARA EL DESCUELQUE

Se procederá a un previo desarrollo de período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre-, con la eficacia establecida, para el resultado del período de consultas, establece el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre- con las siguientes peculiaridades:

69.1.- Cuando la finalización del periodo de consultas finalice con acuerdo entre las partes, el mismo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria de este Pacto de Eficacia Limitada.

69.2.- En caso de desacuerdo, a la finalización del periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión

Paritaria del Pacto de Eficacia Limitada.

69.3.- En el supuesto en el que la Comisión Paritaria tampoco alcanzase un acuerdo, se estaría a los mecanismos de solución de conflictos determinados en el artículo 10 de este Pacto de Eficacia Limitada.

CAPITULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO:

Art. 70.- INFRACCIONES DEL PERSONAL

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

A) FALTAS LEVES:

- 1.El retraso y/o la negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
- 2.La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio o al finalizar la jornada, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.
- 4.La falta de aseo y limpieza personal.
- 5.No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a la relación laboral, obligaciones tributarias o de la seguridad social.
- 6.El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia comunicados previamente a Dirección y autorizados por ésta.
- 7.No llevar visible la tarjeta identificativa si la hubiera, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

B) FALTAS GRAVES:

- 1.El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
- 2.La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.
6. La negativa a pasar la revisión médica cuando ésta resulte obligatoria, y/o a adoptar aquellas medidas profilácticas aconsejables relacionadas con la salud e higiene de los usuarios.
7. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
9. La falta de respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitados por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.
11. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza dentro de un periodo de 90 días a contar desde la fecha de sanción de la anterior falta, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) FALTAS MUY GRAVES:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
2. El fraude, la deslealtad, la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad, al inicio de la jornada, no justificadas durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro, de sus familias, personal y voluntariado; así como ofrecerlos, entre personal del centro.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de usuarios/as, del centro, del servicio, o del personal.
8. El acoso, por razón de sexo, de orientación y/o identidad sexual, laboral y moral.
9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.
11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de residentes o familiares a personas ajenas a la Residencia o servicio.
12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
14. La falta de disciplina en el trabajo.
15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
16. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
17. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
18. Dormir en el horario de la jornada laboral, fuera de su tiempo de descanso en jornada programado.

19.El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia comunicados previamente a Dirección y autorizados por ésta, si cuando del empleo injustificado se derivan daños en personas y/u objetos propiedad de la empresa.

20.Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

21.La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días a contar desde la fecha de sanción de la anterior falta, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

Art. 71.- SANCIONES POR INFRACCIONES DEL PERSONAL

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

A) POR FALTAS LEVES:

1.Amonestación por escrito.

2.Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días, sin perjuicio, en el caso de faltas de asistencia o puntualidad, del descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo dejado de trabajar

B) POR FALTAS GRAVES:

1.Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 30 días, sin perjuicio, en el caso de faltas de asistencia o puntualidad, del descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo dejado de trabajar

C) POR FALTAS MUY GRAVES:

1.Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días,

2.Despido.

Art. 72.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR: TRAMITACIÓN Y PRESCRIPCIÓN

Las sanciones se notificarán de forma motivada a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose traslado de dicha notificación al comité de empresa o personas delegadas del personal.

Para la imposición de sanciones por falta grave y muy grave será preceptiva la instrucción de un expediente disciplinario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o personas

delegadas del personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días naturales, puedan manifestar a la dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité de Empresa, la persona trabajadora, o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer a la persona trabajadora la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Pacto.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que sea su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallarán en 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 cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 73.- INFRACCIONES DE LA EMPRESA

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Pacto, y demás normas de aplicación.

Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPITULO XI: DERECHOS SINDICALES

Art. 74.- DERECHOS SINDICALES

Los comités de empresa y delegados de personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

- A) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.
- B) Conocer, trimestralmente al menos, 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 de prevención que se utilizan.
- C) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos,

condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

D) De vigilancia y control de 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 - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Art. 75.- GARANTÍAS DE LAS PERSONAS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre-, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 trabajadores:	20 horas
De 26 a 50 trabajadores:	25 horas
De 51 a 250 trabajadores:	30 horas
De 251 en adelante:	40 horas

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse. El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes podrá acumularse en uno o diversos delegados, pero deberá ser comunicado con la antelación suficiente. Asimismo, se facilitarán tableros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tableros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

75.1.- Secciones Sindicales

Las empresas respetarán los derechos de todo el personal a sindicarse libremente. Permitirán que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal. No podrá condicionar la ocupación de un trabajador o una trabajadora el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco podrá incomodarlo o perjudicarlo de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los centros de trabajo habrá tabloneros de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales). La representación de las secciones sindicales será ejercida por un delegado sindical, que deberá ser trabajador o trabajadora en activo del centro de trabajo respectivo. La función del delegado sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del delegado sindical, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del trabajador/a.

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

Los delegados sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores/as en los comités de centro o delegados de personal.

75.2.- Asambleas

Los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras, y el 30 por 100 en los de menos de 50 personas trabajadoras, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo y con un máximo anual para su realización de 50 horas. No pudiéndose acumular de mes en mes y con un tope de 10 horas mensuales. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

75.3.- Mesas Negociadoras

A los representantes sindicales que participen en la Comisión Paritaria o Negociadora del Pacto de Eficacia les serán concedidos permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociador.

CAPÍTULO XII

Art. 76.- DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, SEXUAL O DE TERRORISMO

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tienen derecho:

76.1.- A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario.

76.2.- A la reordenación de su tiempo de trabajo, bien adaptando su horario, o bien aplicando el horario flexible o mediante cualquier otra fórmula que se utilice en la empresa para ello.

76.3.- A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la persona trabajadora tenga que abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades.

La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes o que puedan producirse en el futuro.

La duración inicial del desplazamiento será de seis a doce meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen.

Transcurrido el tiempo de desplazamiento la trabajadora puede optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior, por continuar en el nuevo decaendo su derecho de reserva o por extinguir el contrato de trabajo con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

76.4.- A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración no superior a seis meses, salvo que el juez prorrogue la suspensión, por periodos de tres meses hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

76.5.- A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia.

76.6.- Las bajas laborales motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de asistencia o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

76.7.- La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los anteriores derechos laborales se puede acreditar mediante:

1. Título de carácter judicial: sentencia condenatoria, orden de protección, resolución judicial con medida cautelar a favor de víctima o informe Ministerio Fiscal.
2. Acreditación Administrativa: informe de servicios sociales o especializados.

Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los Servicios Sociales.



sanitat

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

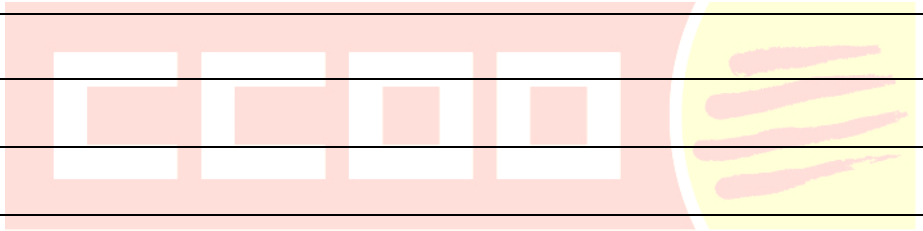
GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE
I	DIRECCION	
	Director/a	
	Medico	
	Psicólogo/a	
	Resto asimilados	

II	MANDOS INTERMEDIOS	
	Enfermero/a	
	Fisioterapeuta	
	Terapeuta Ocupacional	
	Trabajador/a Social	
	Cocinero/a	
	Resto asimilados	
III	PERSONAL CUALIFICADO	
	Oficial administrativo	
	TASOC	
	Resto asimilados	
IV	PERSONAL AUXILIAR Y/O ASISTENCIAL	
	Auxiliar Mantenimiento	
	Gerocultor/a	
	Monitor/a	
	Auxiliar administrativo	
	Resto asimilados	
V	PERSONAL SERVICIOS	
	Telefonista/Portería/recepción	
	Limpieza/lavandería/plancha	
	Resto asimilados	

ANEXO II. GRADOS PARENTESCO

	Grado 1º	Grado 2º	Grado 3º	Grado 4º
Trabajador-a/Cónyuge	Padre/Madre	Hermano/Hermana	Tío/Tía	Primos
	Suegro/Suegra	Abuelo/Abuela	Bisabuelo/Bisabuela	Tíos abuelos
	Hijo/Hija	Nieto/Nieta	Biznieta/Biznieta	
	Yerno/Nuera	Cuñado/Cuñada	Sobrino/Sobrina	

Notes:



sanitat



sanitat



  @CCOOsanit

ccoo.cat/sanit

 afiliat.ccoo.cat