

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

(anteriormente denominada CENTROS SOCIO-SANITARIOS CATÓLICOS DE CATALUNYA)

El 22 de diciembre de 2023, se celebró la firma del III PACTO DE EFICACIA LIMITADA PARA LOS CENTROS ADSCRITOS A LA ASOCIACIÓN PATRONAL CESOCAT (anteriormente denominada CENTROS SOCIO-SANITARIOS CATÓLICOS DE CATALUNYA).

En el redactado del Pacto, ratificado en el TLC el 5 de enero de 2024, se ha mejorado el lenguaje inclusivo y la adecuación a la legislación vigente.

A continuación, os hacemos un resumen de las principales novedades, aunque que es conveniente mirar el redactado íntegro del Pacto:

CAPITULO PRELIMINAR: DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Se modifica la denominación de la asociación empresarial: **la Asociación Empresarial Patronal CESOCAT (anteriormente denominada Centros Socio -Sanitarios Católicos de Cataluña).**

Art. 4.- ÁMBITO TEMPORAL

El Pacto entrará en vigor, **el día 1 de enero de 2024.**

Este Pacto tendrá una duración hasta **el día 31 de diciembre de 2025.**

Cuando se denuncie el Pacto seguirá su vigencia hasta que se firme el siguiente aunque al cabo de un año se tendrá que pasar por una **mediación ante la autoridad laboral.**

Si se prorroga: el Pacto las **partes se reunirán para la negociación de las tablas salariales correspondientes.**

Si no se produjera la denuncia prevista, **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.**

Art. 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS Y "GARANTÍA AD PERSONAM"

Si a la entrada en vigor del Pacto se percibieran salarios superiores, en cómputo anual, la diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable.

Art. 18.- **COMPENSACIÓN DOMINGOS TRABAJADOS**, art. nuevo

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. 21.- FESTIVOS INTERSEMANALES

Se introduce una nueva manera de compensar los festivos que será económicamente:

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

$(\text{Valor salario base bruto anual} / \text{jornada anual}) \times 0,25 \times \text{horas trabajadas el festivo}$

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

$(\text{Valor salario base bruto anual} / \text{jornada anual}) \times 1,75 \times \text{horas trabajadas el festivo.}$

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

Se modifica su compensación que será 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:

$(\text{Valor salario bruto anual} / \text{jornada anual}) \times 1 \times \text{horas trabajadas el festivo}$

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

$(\text{Valor salario bruto anual} / \text{jornada anual}) \times 2 \times \text{horas trabajadas el festivo}$

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

Art. 23.- LICENCIAS

Se modifican y se incluyen nuevos permisos

Tres días naturales 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.



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.

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

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.

Art. 24. - DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN, Art. nuevo

2 días de libre disposición a lo largo del año, si se disfrutan si haber sido devengados previamente, podrán detraerse 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.

Art. 29.- LACTANCIA

Se podrá **compactar** en jornadas enteras sin necesidad de acordarlo con la empresa.

Art. 31.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se ha pretendido encajar la clasificación del pacto con la clasificación del VIII convenio estatal de la dependencia

Personal técnico Directivo

Mandos intermedios

Personal subalterno Cualificado

Personal Auxiliar, Asistencial

Personal Servicios

Art.37. – CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA y siguientes

Adaptación de la contratación a la legislación actual y al VIII convenio estatal de la dependencia.

Art. 43.- FORMACIÓN CONTINUADA

En el anterior pacto no estaba desarrollado y en este se ha introducido una regulación y una compensación en caso de hacer formación fuera de la jornada.

Art. 44.- Clasificación del personal

La clasificación del personal y las categorías profesionales, así como las funciones se han modificado siguiendo el VIII convenio estatal de la dependencia.

En el caso de la categoría; Gerocultor/a, Se ha modificado el redactado del VIII convenio estatal de la dependencia quedando el parágrafo redactado así:

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.

Art. 50. Ropa de trabajo. Art. nuevo

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).

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. 56.- DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

Se incluye que los Delegados y Delegadas de Prevención se pueden designar entre el colectivo de personas trabajadoras que formen parte de la empresa, con formación específica en salud laboral y prevención de riesgos..

Art. 64.- TABLAS SALARIALES 2024 Y 2025.. Art. nuevo

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. 70.- INFRACCIONES DEL PERSONAL

Se han modificado e introducido faltas que ya eran sancionables para que conste que pueden ser sancionables

Las tablas salariales se elaborarán una vez se sepa el IPC catalán

Barcelona, 8 de enero de 2024