

RESOLUCION TRI/3722/2006, de 17 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Pacto de eficacia limitada para las residencias privadas de la 3ª edad de iniciativa social para los años 2004-2006 (codigo de convenio num. 7900612). (Diario Oficial de Cataluña núm. 4767 de 23/11/2006)

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Preambulo

Visto el texto Pacto de eficacia limitada para las residencias privadas de la 3ª edad de iniciativa social para los años 2004 - 2006, suscrito por la parte empresarial por los representantes de la Asociación Patronal de Centros Socio-sanitarios Católicos de Catalunya y por la parte social por los representantes de CCOO, UGT y USOC, los días 11 de febrero de 2005 y 31 de marzo de 2006, depositado en virtud de lo que establecen el artículo 1.c) del Real decreto [ley 5/1979](#), de 26 de enero, y el Real decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, y de conformidad con lo que disponen los artículos 59.4, 59.5.a) y 60 de la [Ley 30/1992, de 26 de noviembre](#); el artículo 170 de la [Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio](#), de reforma del Estatuto, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

1 Disponer la inscripción del Pacto de eficacia limitada para las residencias privadas de la 3ª edad de iniciativa social para los años 2004 - 2006 (código de convenio núm. 7900612) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

2 Disponer que el citado texto se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Pacto.

Barcelona, 17 de octubre 2006. Mar Serna Calvo. Directora general de Relaciones Laborales

Transcripción literal del texto firmado por las partes

- Modificación realizada por [CORRECCION DE ERRATAS en la Resolucion TRI/3722/2006, de 17 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Pacto de eficacia limitada para las residencias privadas de la 3ª edad de iniciativa social para los años 2004-2006 \(codigo de convenio num. 7901785\) \(DOGC num. 4767, pag. 49462, de 23.11.2006\)](#), en vigor desde 2005-02-11
 - **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

PACTO DE EFICACIA LIMITADA PARA LAS RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA 3ª EDAD DE INICIATIVA SOCIAL PARA LOS AÑOS 2004 - 2006

Pacto de eficacia Limitada para las Residencias Adscritas a la Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Catalunya

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

PREÁMBULO

El sector de los servicios sociales en Cataluña en el área referida a la tercera edad, ha experimentado una evolución motivada por diversos factores, entre ellos, el del envejecimiento de la población catalana. Ello ha determinado la preocupación de los poderes públicos en la ordenación

de una actividad privada y de interés público. En este sentido tanto el legislativo catalán como el ejecutivo, en ejercicio de las competencias exclusivas previstas en el Estatuto de Autonomía de Catalunya, han venido desarrollando un cuerpo legislativo que configura un marco normativo propio de Cataluña en materia de Servicios Sociales, en especial, en el ámbito de la tercera edad.

De otra parte, y dentro de la ordenación catalana de los Servicios Sociales, se ha consolidado la distinción, entre las entidades privadas que prestan dichos servicios, que pone de relieve la distinta naturaleza de las mismas en función del destino al que estas aplican las rentas que obtienen de la prestación de estos servicios; así, como grupo individualizado, surgen las entidades de iniciativa social cuyo elemento diferencial es la ausencia de ánimo de lucro y, en consecuencia, la aplicación de aquellas rentas obtenidas con la actividad a la finalidad última de la atención a los usuarios de los Servicios sociales, entendida bajo el prisma del compromiso social desde la iniciativa privada. Esta iniciativa social de carácter altruista confluye, para el ámbito de eficacia del presente pacto, con una motivación cristiana que subyace en la que es voluntad de prestar un servicio a la comunidad, pero no por ello excluyente de otras motivaciones que puedan conducir a los mismos objetivos.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

CAPÍTULO 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 de Sanidad de la Unión Sindical Obrera de Cataluña (USOC) , por la parte que corresponde a la representación de los trabajadores, y por la parte que corresponde a los empresarios la Asociación Patronal Centros Socio Sanitarios Católicos de Cataluña.

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 1.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

CAPÍTULO 1 Ámbito de aplicación

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 1 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 de carácter residencial para la tercera edad, conforme a la tipología establecida en el Decreto 176/2000, de 15 de mayo, de modificación del Decreto 284/1996, de regulación del sistema catalán de Servicios Sociales y, a su vez fueran entidades sin ánimo de lucro.

Se entenderá que tienen la condición de no lucratividad aquellas entidades con personalidad jurídica propia que estén inscritas con la calificación de entidad de iniciativa social en el Registro de Entidades de Servicios Sociales del Departamento de Bienestar Social de la Generalidad de Cataluña.

Por lo que se refiere a la actividad de servicios asistenciales a la tercera edad, quedaran comprendidas, conforme a lo dispuesto en el Anexo del Decreto 176/2000, las siguientes tipologías: Llar Residencia, Residencia Asistida y cualesquiera otras tipologías que, con posterioridad a la firma del presente Pacto, sean instauradas y guarden identidad con las actuales.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este Pacto las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes como consecuencia de los problemas propios de su edad.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 2 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 3 Ámbito personal

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

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 4 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 desde el día de su firma, con independencia de su publicación oficial.

B. Duración. Este Pacto tendrá una duración desde el día de su firma hasta el día 31 de diciembre de 2006.

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.

D. Prórroga. Si al termino 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, con aplicación de los aumentos económicos que correspondan según el IPC de Cataluña real del año anterior, sin perjuicio de lo que se establece en el siguiente apartado.

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 la revisión de aquellos aspectos del mismo que, hasta el momento, hayan sido objeto de debate o controversia en la Comisión paritaria o en el Tribunal Laboral de Cataluña. Igual obligación de revisión compete con carácter exclusivo y vincula a las partes firmantes del Pacto, en el momento de cada una de sus prórrogas automáticas.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

CAPÍTULO 2 Cláusulas generales e interpretación

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 5 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](#) 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 de los trabajadores 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 cada uno de los trabajadores, la norma de aplicación directa será el propio contrato de trabajo, de modo que, tanto empresario como trabajador 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 6 Condiciones más beneficiosas y garantía ad personam

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que vengan percibiendo y disfrutando los trabajadores de plantilla a la firma de este Pacto, sean percibidas éstas por pacto entre la empresa y los trabajadores, o por aplicación de convenio colectivo superior al presente.

La condición más beneficiosa deberá entenderse siempre como un derecho individual del trabajador a quien le sea de aplicación, de manera que, para su determinación, será necesario que se trate de un derecho efectivamente adquirido por el trabajador, 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 7 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.

En relación a las condiciones económicas se estará a lo dispuesto en el anexo 2.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 8 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 9 Comisión negociadora

La Comisión negociadora quedará constituida por los representantes de la asociación empresarial afectada por este Pacto y por los trabajadores de las empresas y/o centros de trabajo por el 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 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 los empresarios y otros tantos en representación de los trabajadores.

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 Plaza Urquinaona, 11, 2

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

A) Por la Patronal: En representación de CSSCC 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 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 de la Comisión paritaria; recibido este, 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, será publicada en el DOGC. 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 9, artículos 63 y 64 del presente acuerdo.

C) En la revisión salarial: Un mes antes 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. Dichas tablas serán publicadas en el DOGC y su aplicación tendrá efectos a día uno del mes siguiente a su publicación.

En el supuesto de no llegar a acuerdo al respecto, las tablas anteriores se aplicarán con el incremento del IPC de Cataluña (o índice que le sustituya) , y en caso de que dicho acuerdo salarial llegase con posterioridad, el incremento de IPC de Cataluña (o índice que le sustituya) será compensable y absorbible.

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 Comisión paritaria se reunirá a los efectos de debatir e introducir aquellas reformas en el texto del acuerdo que se estimen oportunas a la luz del resultado de los debates y resoluciones emitidas 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.

Con objeto de dicha revisión la Comisión paritaria se reunirá, desde el momento en que es preceptiva, por tiempo máximo de dos meses, transcurrido el mismo se entenderá que la revisión ha sido intentada sin efectos y no podrá iniciarse nuevo intento de revisión hasta que no se produzca nuevo período habilitante para ello. De prosperar dicha revisión, será publicada en el DOGC y desplegará sus efectos al mes siguiente de su publicación.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 12 Solución extrajudicial de conflictos laborales

Los firmantes del presente Pacto se comprometen a dirimir las posibles discrepancias que puedan surgir del presente Convenio ante el Tribunal Laboral de Cataluña una vez que se haya agotado la vía de la Comisión paritaria.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

CAPÍTULO 3 Organización del trabajo

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 13 Organización del trabajo

La titularidad del poder de dirección corresponde al empresario, 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 trabajador estará obligado a realizar el trabajo bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 15 Movilidad geográfica

15.1 Traslados. Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo de la misma empresa que exija cambios de residencia fuera de la población, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, en dicho supuesto se estará a lo que sobre traslados (movilidad geográfica) establece la legislación laboral.

15.2 Desplazamientos

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus 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 del empresario el destinar a un trabajador 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: El empresario, 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 aquél trabajador 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, el empresario no dispone de tiempo efectivo para cumplir con el requisito de voluntariedad, en base a su poder de dirección pasará directamente a designar el trabajador que, dentro del sistema de rotación, corresponda. En este caso, si la situación de necesidad perdura en el tiempo, el empresario, dentro del plazo de cuatro días de trabajo efectivo del trabajador destinado, deberá cumplir con el requisito de la voluntariedad.

B) Temporalidad: El trabajador será destinado a un nuevo centro de trabajo por el tiempo necesario

para cubrir las necesidades de servicio que el empresario 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, el empresario deberá rotar entre el resto de la plantilla de más de 12 meses de antigüedad.

C) Compensar la penosidad producida al trabajador destinado: El empresario deberá compensar al trabajador por aquellos gastos de transporte que dicho destino le genere. Igualmente, empresario y trabajador, acordarán la compensación de aquellos gastos que el nuevo destino cause al trabajador. Todos estos gastos deberán ser debidamente acreditados por el trabajador.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 16 Jornada y tiempo de trabajo

Se establecen las siguientes jornadas anuales:

Año 2000	Año 2001	Año 2002	Año 2003
1.768	1.760	1.752	1.744

Las jornadas anuales mencionadas son jornadas máximas, sobre una media de 40 horas semanales. Para la realización de las horas máximas establecidas, el trabajador, en computo 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 mediaran 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 esta 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 17 Descanso semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción. A excepción de aquellos trabajadores que hayan sido contratados exclusivamente para prestar servicios en fines de semana, el resto de la plantilla tendrá derecho a disfrutar de descanso dos domingos de cada cuatro, y a partir del 2001 del disfrute de un fin de semana al mes.

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

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 18 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 trabajador.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 19 Calendario laboral

Anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 20 Festivos intersemanales

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

A) Acumularse a las vacaciones anuales.

B) Disfrutarlas como descanso en período distinto, en cuyo caso se computarán cinco días por cada cuatro no disfrutados.

A efectos de liquidación finiquito o a la finalización del año correspondiente, los días festivos trabajados y no compensados con descanso serán abonados según la siguiente fórmula

Valor salario mes/30 x 1,75

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 21 Festivos de especial significación

Por su especial significado, se consideran festivos especiales Navidad y fin de año. Los trabajadores 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 dos jornadas de descanso equivalentes a las realizadas en dicho período. En el supuesto de no haber sido compensados con descanso, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente serán abonados según la siguiente fórmula:

Valor salario mes/30 x 2

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 22 Licencias

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, 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 ley catalana 10/1998, de 15 de julio, de uniones Estables de Pareja en Cataluña.

B) Dos días naturales en caso de nacimiento, adopción de hijo, acogimiento familiar en los términos previstos al efecto en la legislación civil de Cataluña, o enfermedad grave o fallecimiento de conviviente, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones previa solicitud del trabajador.

C) Fuera de los supuestos contemplados en el punto anterior y sin posibilidad de acumularse a ellos, un día natural en el caso de intervención quirúrgica, no derivada de enfermedad grave, en primer grado de consanguinidad.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

F) 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. El trabajador disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o de tarde. Si el trabajador trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 23 Licencias no retribuidas

A) Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

B) Licencia por asuntos propios; dos 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 trabajador la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de seis meses.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 24 Excedencias

Los trabajadores fijos que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco. 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 la tercera edad (asistida, no asistida y mixta) . En lo demás se estará a lo contemplado por la legislación laboral para la excedencia voluntaria.

Empresa y trabajador, podrán libremente, de mutuo acuerdo, pactar que con el cese de la suspensión del contrato de trabajo por finalización de la excedencia solicitada, el trabajador 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 25 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) Los trabajadores que sean elegidos 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 26 Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores tendrán 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, acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. 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 un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puede valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa fueran acreedores de este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 27 Pausas de jornada por maternidad

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en una hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la jornada.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los miembros de la pareja, si bien la opción sólo puede ser ejercitada por uno de ellos, en el caso de que ambos trabajen.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 28 Jubilación

28.1. A los 64 años. Como medida de fomento de la ocupación, se decide que los trabajadores de 64 años que quieran acogerse a la jubilación anticipada con el cien por ciento de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondiente podrán hacerlo, y la empresa estará obligada a sustituirlos en la forma y condiciones que se regula en la legislación laboral.

28.2. A los 65 años. Los trabajadores, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan,

deberán jubilarse forzosamente a los 65 años, siempre acogidos a planes de fomento del empleo en evitación de despidos improcedentes, excepto que en dicho momento no puedan acreditar los requisitos necesarios a dicha finalidad, como son los períodos de carencia y cotización; en este último supuesto la obligación quedará supeditada y en suspenso hasta el momento en que se reúnan dichos requisitos de carencia y cotización, estando facultada la empresa para, durante este tiempo, destinar al trabajador a la realización de aquellas funciones adecuadas a su edad y/o estado físico.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-
-

CAPÍTULO 4 Contratación

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-
-

Artículo 29 Clasificación profesional

Se establecen los grupos profesionales según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidos 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:

- Titulados de grado superior
- Titulados de grado medio
- Personal técnico
- Personal auxiliar
- Personal subalterno

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-
-

Artículo 30 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-
-

Artículo 31 Período de prueba

1 Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el [Estatuto de los trabajadores](#):

- Titulados de grado superior: Dos meses
- Titulados de grado medio: Un mes
- Personal técnico: Un mes
- Personal Auxiliar: Quince días; un mes si realiza funciones de asistencia directa
- Personal subalterno: Quince días

Aquellos trabajadores que tienen expresamente asignada tareas de coordinación y responsabilidad sobre otros trabajadores 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 32 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 todos los trabajadores interesados 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 trabajadores de la misma categoría y, si no los hay, por trabajadores 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 el candidato demuestre suficientemente capacidad para ocupar el puesto de trabajo al que opta.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 33 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 34 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:

- Titulados de grado superior: Un mes
- Titulados de grado medio: Un mes
- Personal técnico: Un mes
- Personal Auxiliar: Quince días
- Personal subalterno: Quince días

Aquellos trabajadores que tienen expresamente asignada tareas de coordinación y responsabilidad sobre otros trabajadores, sea cual sea la categoría por la que estén contratados, 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 35 Contratación a tiempo parcial.

Se entiende por contrato de trabajo a tiempo parcial el acordado para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 % de la jornada ordinaria máxima legal, establecida por este Pacto.

Se estará, para este tipo de contratación a lo establecido en las disposiciones normativas aplicables del [Estatuto de los trabajadores](#).

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 36 Contratos formativos

A) Contrato en prácticas. Los contratos celebrados en prácticas no serán inferiores a doce meses, prorrogables en período de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 80 por 100 de la categoría para que se contraten por estas modalidades y el personal contratado en prácticas no podrá superar el 5 por ciento de la plantilla.

B) Contrato para la formación. Estos contratos no serán inferiores a doce meses prorrogables en período de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 80 por 100 de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior a la establecida legalmente, no se podrá realizar a mayores de veintiún años y el personal contratado por formación no podrá superar el 5 por 100 de la plantilla.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 37 Contrato de relevo

Los trabajadores fijos que acrediten los requisitos para poder jubilarse anticipadamente, podrán solicitar una jubilación parcial en los términos que se establecen en el presente artículo.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones que establece el [Estatuto de los trabajadores](#), una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo anterior. El contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se denominará contrato de relevo, y tendrá las siguientes particularidades:

A) La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.

B) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevado podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

C) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

CAPÍTULO 5 Formación profesional

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 38 Principios generales

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del [Estatuto de los trabajadores](#), 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 39 Objetivos de la formación

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

1. Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
2. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
3. Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
4. Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
5. Reconversión profesional.
6. Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
7. Ampliar de los conocimientos de los trabajadores/as de forma que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales, así como a adquirir los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
8. 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](#).

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 40 Formación continuada

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del 2 Acuerdo Nacional de formación continuada:

A) La Comisión paritaria del presente Pacto asume las funciones para desarrollar todas las iniciativas conducentes a la aplicación del citado acuerdo. A tales efectos se constituirá la Comisión paritaria en un plazo no superior a los tres meses a partir de la firma del presente Pacto. Para el desarrollo de sus funciones se dotará de un Reglamento de funcionamiento.

Todo trabajador/a que se quiera acoger a un Plan Individual, tal como regulan los Acuerdos Nacionales para la Formación Continua, tendrán derecho, siempre y cuando reúnan los requisitos.

B) En cada centro de trabajo se creará una Comisión de Formación, constituida de forma paritaria, la cual elaborará un Reglamento que a su vez requerirá de la validación obligatoria por parte de la Comisión paritaria del Pacto.

C) La Comisión de Formación dentro de los dos meses últimos del año elaborará el Plan de Formación Continua para el año próximo. Si no se llegara a un acuerdo al respecto, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión paritaria.

D) Los permisos que podrán disfrutar los trabajadores para que dentro de la jornada de trabajo puedan cursar la formación correspondiente serán para el año 2001 de 32 horas, para el año 2002 de 40 horas y para el año 2003 de 48 horas.

E) En el supuesto de que se deba cursar la formación fuera de la jornada de trabajo habitual, el trabajador tendrá derecho a compensar dicho tiempo por período de descanso equivalente, salvo que el propio trabajador opte por la remuneración de las mismas como horas ordinarias.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

CAPÍTULO 6 Categorías profesionales

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 41 Clasificación del personal

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

1. Clasificación del personal por sus funciones.

1.1 Personal de dirección y supervisión

Bajo la denominación de Personal de dirección y supervisión se engloba a los empleados que, con cualquier denominación, titulación o categoría profesional, ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan, mayoritariamente, funciones de dirección y supervisión.

1.2 Personal de servicios asistenciales

Bajo la denominación de Personal de servicios asistenciales se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación o categoría profesional ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan mayoritariamente funciones de tipo asistencial.

1.3 Personal de servicios no asistenciales

Bajo la denominación de Personal de servicios no asistenciales se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación y categoría profesional, ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan, mayoritariamente, funciones administrativas o de tipo diverso, que no pueden ser consideradas asistenciales.

2. Clasificación del personal por su cargo.

2.1 Personal de alta dirección y consejo

Se considera personal de alta dirección y consejo aquel al que se le han confiado alguno de los cargos que, a título indicativo, se enumeran seguidamente: consejero delegado, secretario general, gerente-director, administrador, etc., y cualquier otro que, con otra denominación, signifique el desempeño del cargo de máximo nivel de responsabilidad en la gestión del Centro Asistencial. Este personal se registrará por lo establecido en su propio contrato y lo establecido en el RD 1382/1985 de 1 de agosto.

2.2 Personal de mando superior. Se considera personal de Mando Superior aquel al que se le ha confiado alguno de los cargos que, a título indicativo, se enumeran seguidamente: Director asistencial o médico, director de enfermería o técnico asistencial, director administrativo o económico financiero, director de relaciones laborales o sociales, etc., y cualquier otro que, aún con otra denominación, signifique el desempeño de un cargo del primer nivel de responsabilidad delegada en la gestión del centro asistencial.

2.3 Personal de mando Intermedio

Se considera personal de mando Intermedio, aquel al que se ha confiado alguno de los cargos que, a título indicativo, se enumeran seguidamente: Jefe de División, de Departamento, de Servicio, etc. , y cualquier otro que, con otra denominación, signifique el desempeño de un cargo del segundo nivel o

tercer nivel de responsabilidad delegada en la gestión del centro asistencial.

3. Clasificación del personal por grupos profesionales.

En razón de la titulación y formación de cada empleado, así como por la función y el puesto de trabajo para el que ha sido contratado, el personal cuya actividad queda regulada por Pacto, se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

3.1 Titulados de grado superior asistencial

Son los graduados superiores que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, desarrollan con responsabilidad e iniciativa, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueran contratados. Los puestos de trabajo de este grupo son: Médico/ca, farmacéutico/ca, psicólogo/a, pedagogo/a. etc.

3.2 Titulados de grado superior no asistencial

Son los graduados superiores que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, desarrollan con responsabilidad e iniciativa, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueran contratados. Los puestos de trabajo de este grupo son: Economista, Informático/ca, abogado/da, etc.

3.3 Técnicos titulados de grado medio asistencial

Son los graduados medios que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión desarrollan con responsabilidad e iniciativa, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para las que fueron contratados. Los puestos de trabajo de este grupo son: ATS/DE, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, podólogo/a, trabajador/a social, educador/a social, logopeda, dietista, etc.

3.4 Titulados de grado medio no asistencial

Son los graduados medios que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión desarrollan con responsabilidad e iniciativa, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para las que fueron contratados. Los puestos de trabajo de este grupo son: Graduado/da social, graduado/da informático/ca, etc...

3.5 personal técnico asistencial

Son los empleados que, con una formación profesional específica, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados, para desarrollar, con responsabilidad e iniciativa, actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados. Son puestos de trabajo de este grupo tales como Dietista, etc.

3.6 Personal técnico no asistencial

Son los empleados que, con una formación profesional específica, o experiencia acreditada, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados, para desarrollar, con responsabilidad e iniciativa, actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados. Los puestos de trabajo de este grupo son: Técnico/a en contabilidad o en informática, oficial administrativo/a, etc. Oficial de oficios varios (cocinero/a, electricista, carpintero/a, fontanero/a, etc...) .

3.7 Auxiliares asistenciales

Son los empleados que con una formación profesional o básica mínimas, desarrollan, bajo supervisión y control del responsable correspondiente, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados. Los puestos de trabajo de este grupo son: gerocultor/a, monitor/a (de actividades físicas, de animación socio-cultural, de logopedia, etc...) .

3.8 Auxiliares y ayudantes no asistenciales

Son los empleados que con una formación profesional o básica mínima, desarrollan, bajo supervisión y control del responsable correspondiente, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados. Los puestos de trabajo de este grupo son: Auxiliar administrativo/a, ayudante de oficios varios (ayudante de cocina, etc.) (conserje, telefonista, etc.) .

3.9 Personal subalterno

Son los empleados que, sin una formación básica ni profesional determinada desempeñan, por indicación del personal del que dependen, tareas rutinarias y/o repetitivas, encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados. Los puestos de trabajo de este grupo son: Funciones de servicios diversos: ordenanza, portero/a, vigilante, limpieza, plancha, pinché, lavandería, personal de oficios varios, etc.

4. Contenido funcional de los puestos de trabajo.

4.1 Personal con cargo directivo

El contenido funcional de los puestos de trabajo que tengan encargadas funciones directivas, de control y supervisión, serán desarrollados mediante especificación contractual entre las partes, en razón a la mayor o menor responsabilidad del cargo y de diversa complejidad y dimensión de cada centro asistencial.

4.2 Técnicos titulados de grado superior

El contenido funcional de los respectivos puestos de trabajo de este grupo profesional no se desarrolla, puesto que las tareas a realizar ya quedan automáticamente definidas en razón de la titulación necesaria para cada uno de ellos.

4.3 Técnicos titulados de grado medio

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional, no se desarrolla puesto que las tareas a realizar ya quedan automáticamente definidas en razón de la titulación necesaria para cada uno de ellos.

4.4 Personal técnico no asistencial

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional, no se desarrolla excepto en aquellas categorías a las cuales se puede llegar por experiencia acreditativa. Puesto que las tareas a realizar ya quedan automáticamente definidas en razón de la titulación necesaria para cada uno de ellos.

4.5 Auxiliares y ayudantes

El contenido funcional de los respectivos puesto de trabajo de este grupo profesional, que seguidamente se detalla, es meramente enunciativo, pudiendo ser limitado o ampliado con tareas de tipo similar a las encomendadas a cada uno, cuando así lo requieran las circunstancias y las necesidades del trabajo.

4.5.1 Gerocultoras/es, auxiliares y ayudantes

Es el personal que, bajo la dependencia del director del centro o persona que determine, tiene como función la de asistir al usuario de la residencia en la realización de las actividades de la vida diaria que no pueda realizar por él mismo, debido a su incapacidad y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno. Entre otros se indica.

a) Higiene personal del usuario.

b) Según el plan funcional de las residencias, habrá de efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios del residente, hacer las camas, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y colaborar en el mantenimiento de las habitaciones.

c) Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por si mismos. En este sentido, se

ocupará igualmente de la recepción y distribución de las comidas a los usuarios.

d) Realizar los cambios posturales y aquellos servicios auxiliares de acuerdo con su preparación técnica que le sean encomendados.

e) Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los usuarios.

f) Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.

g) Acompaña al usuario en las salidas, paseos, gestiones, excursiones, juegos y tiempo libre en general. Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal del residente y su inserción en la vida social.

h) En todas las relaciones o actividades con el residente, procura complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de los profesionales respectivos.

i) Actúa en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependen directamente.

j) Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran los residentes, así como asuntos referentes a su intimidad.

k) En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas, que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica, y que tengan relación con lo señalado anteriormente.

4.5.2 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.

4.5.3 Oficial administrativo

Es el trabajador, que actúa a las órdenes de órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores a sus órdenes, 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. En general todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

4.5.4 Auxiliar administrativo

Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada los órganos superiores del centro realiza funciones de técnicas administrativas y ofimática. En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

4.5.5 Oficial de mantenimiento

Es el responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro; programa el trabajo a realizar, él realiza directamente y ordena su ejecución a los auxiliares y ayudantes de servicios técnicos. Controla las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido. Realiza las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a éstos. Elabora planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente. Guarda y custodia los libros de mantenimiento, manual

de instrucciones, libro de visitas establecidos en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anota las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro. Cuida de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios. Tiene control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc. que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de actividades del centro. Realiza todas las funciones que tengan señaladas los oficiales de los servicios técnicos, y como encargado de este departamento, se responsabiliza directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le de la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos jefes de sección. Cuida de que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunica a la dirección las faltas que vea. En el ejercicio de su cargo, da las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.

4.5.6 Conductor/a

Conducirán los vehículo automóviles y ejecutarán como mecánicos conductores, toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller.

4.5.7 Jardinero/a

Arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines y huertos de la institución

4.5.8 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.

4.5.9 Cocinero/a

Efectúa tareas propias del oficio, con responsabilidad e iniciativa, y con una gran capacitación y experiencia. Debe ser capaz de elaborar cartas y menús, recetas nuevas y platos nuevos, que propondrá para la aprobación de la dirección del centro y del responsable higiénico-sanitario. Igualmente, deberá tener conocimiento de las técnicas de cocina (cortar alimentos, conjuntar dietética y nutrición, decoración de platos, técnicas de cocción, operaciones tecnológicas, etc.)

4.5.10 Ayudante de cocina

Efectúa tareas propias del oficio, pero de menor calificación profesional a la del cocinero, y/o colabora en las tareas de estos. Hace su trabajo con responsabilidad e iniciativa. Debe ser capaz de elaborar platos sencillos (ensaladas, sopas) , cortar y preparar alimentos, utilizar maquinaria y tecnología.

4.5.11 Pinche de cocina

Efectúa las tareas rutinarias y/o repetitivas propias del oficio, por indicación del personal del cual depende. Dentro de sus funciones se contempla la de limpiar cámaras, superficies, maquinaria, herramientas, tren de lavado de la vajilla, etc_ . También ayudará al cocinero o al ayudante de cocina

en la elaboración de los platos sencillos.

4.5.12 Conserje, recepcionista, telefonista

Recogida y reparto de correspondencia. Orientación al público. Vigilancia y control de la limpieza de los accesos, puesta en funcionamiento de las luces, sistemas de calefacción, aguas, comunicando al servicio de mantenimiento las posibles averías de las instalaciones y aparatos de la residencia. Control de las entradas, salidas y retrasos de los residentes, así como de las peticiones de los mismos. Efectúa las comunicaciones telefónicas con el interior y exterior, y se encarga del registro y/o cobro. Puede completar su tarea con funciones de información, de recepción y trabajos administrativos de carácter auxiliar.

4.5.13 Limpiador/a

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas del director/a del centro o persona que determine. Habrá de desarrollar las siguientes funciones: Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, ventanales y balcones, mobiliario etc) procurando ocasionar tan pocas molestias como pueda a los residentes. Comunica a su superior inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones etc)

4.5.14 Lavadero/a Planchador/a.

Realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la dirección o persona que ésta designe a los efectos. Habrá de desarrollar las siguientes funciones: Realizar las funciones propias de lavado y planchado, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales. Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, etc.) . Mantener en perfectas condiciones de uso y de limpieza superficies, instalaciones, maquinaria y herramientas.

4.5.15. Personal de oficios varios.

Realiza tareas o funciones polivalentes dentro del grupo de personal subalterno.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

CAPÍTULO 7 Salud laboral

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 42 Seguridad y salud laboral

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

Para la elaboración del Plan de emergencia correspondiente a cada uno de los centros de trabajo afectados por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en un protocolo de Actuación que será elaborado con posterioridad a la firma del presente Pacto.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 43 La acción preventiva

43.1 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 trabajadores.

43.2 Medidas básicas de la acción preventiva

- A) El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de las trabajadoras y trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
- B) El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo las trabajadoras y 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 el trabajador. 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 sus trabajadores

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 44 Derechos y obligaciones básicas de empresario y trabajadores en materia preventiva

El empresario tiene el deber de proteger la salud de las trabajadoras y trabajadores ante los riesgos laborales. Para ello garantizará la seguridad y la salud de las trabajadoras y 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 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 del empresario de

protección de las trabajadoras y trabajadores 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](#), forman parte del derecho de las trabajadoras y 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 y trabajador, en lo que respecta a las condiciones de su puesto de trabajo o función. Cada centro de trabajo facilitará a las trabajadoras y trabajadores 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 cual 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 trabajadoras y trabajadores encargados 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 trabajadores cuando la empresa disponga de ellos, teniendo especial atención respecto a lo que, en materia de delegados de prevención, establece este Convenio.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de las trabajadoras y 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 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 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 4 de la [LPRL](#). 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 trabajadores establecidas en la [Ley de prevención de Riesgos Laborales \(LPRL\)](#), la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores 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 trabajadoras y trabajadores.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 45. Obligaciones de las trabajadoras y trabajadores en materia de prevención de riesgos

A) Corresponde a cada trabajador 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 trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. 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.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. 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.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las trabajadoras y trabajadores designados 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 trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las trabajadoras y trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las trabajadoras y trabajadores.

C) El incumplimiento por las trabajadoras y trabajadores 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 las trabajadoras y trabajadores 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 46 Vigilancia de la salud

46.1 El empresario garantizará a las trabajadoras y 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 el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las trabajadoras y 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 trabajadoras y trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores 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 al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

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

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

46.4 Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las trabajadoras y trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. 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 trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. 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 del trabajador 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 su funciones en materia preventiva.

46.5 En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las trabajadoras y 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.

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

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 47 Riesgo grave e inminente

47.1 Cuando las trabajadoras y trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

- a) Informar lo antes posible a todos las trabajadoras y 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 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 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 el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores 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.

47.2 De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la [LPRL](#), el trabajador 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.

47.3 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 trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de las trabajadoras y 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 de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

47.4 Las trabajadoras y 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 48 Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

48.1 El empresario garantizará de manera específica la protección de las trabajadoras y 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 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, los demás trabajadores 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.

48.2 El empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las trabajadoras y 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 49 Protección de la maternidad

49.1 La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la [LPRL](#) 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.

49.2 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 certifique el médico que en el régimen de la Seguridad social aplicable 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 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.

49.3 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 certificase el médico que, en el régimen de Seguridad social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

49.4 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 50 Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

50.1 Las trabajadoras y 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 trabajadores.

La [LPRL](#) y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

50.2 El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio

de su actividad, las trabajadoras y 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. Dichos trabajadores recibirán, 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.

50.3 Las trabajadoras y 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](#) y en sus normas de desarrollo.

50.4 El empresario deberá informar a las trabajadoras y 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](#) de la incorporación de las trabajadoras y 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 trabajadores de la empresa.

50.5 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 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 trabajadores en la misma de la adscripción de las trabajadoras y 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](#).

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 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 51 Coordinación de las actividades empresariales

51.1 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 sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de la [LPRL](#).

51.2 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 sus respectivos trabajadores.

51.3 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.

51.4 Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de la [LPRL](#) serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que las trabajadoras y 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.

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

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 52 Delegados de prevención

52.1 Los delegados de prevención son los representantes de las trabajadoras y trabajadores, o en su defecto, según lo dispuesto en este artículo, aquellos trabajadores que sean designados directamente por los trabajadores del centro.

52.2 Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, 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 trabajadores 1 delegado de prevención.
- De 50 a 100 trabajadores 2 delegados de prevención
- De 101 a 500 trabajadores 3 delegados de prevención
- De 501 a 1000 trabajadores 4 delegados de prevención
- De 1001 a 2000 trabajadores 5 delegados de prevención
- De 2001 a 3000 trabajadores 6 delegados de prevención
- De 3001 a 4000 trabajadores 7 delegados de prevención
- De 4001 en adelante 8 delegados de prevención.

52.3 En aquellas empresas en las que no existan Delegado de personal, la empresa estará obligada a poner en conocimiento de los trabajadores el derecho de éstos a la elección de delegados de prevención. Si así lo estiman los trabajadores, podrán elegir, por mayoría simple, al/los Delegado/os de prevención del centro de trabajo.

Aquellos trabajadores que resultaren elegidos como delegados de prevención en empresas que carezcan de Representantes de los trabajadores, 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](#).

52.4 A efectos de determinar el número de delegados de prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Las trabajadoras y 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 53 Competencias y facultades de los delegados de prevención

53.1. Son competencias de los delegados 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 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](#).
- 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](#), 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](#) serán ejercidas por los delegados de prevención.

53.2 En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados 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](#), 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](#), 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](#). 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 el empresario sobre los daños producidos en la salud de las trabajadoras y 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 del empresario 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 trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la [LPRL](#) 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 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 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 trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 [LPRL](#).

53.3 Los informes que deban emitir los delegados 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.

53.4 La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 54 Servicios de prevención

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

Los Servicios de prevención estarán regulados por lo que la [LPRL](#), el [Real decreto 39/1997, de 17 de enero](#) y el resto de la ley contemple específicamente al respecto.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 55 Comité de seguridad y salud

55.1 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.

55.2 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 de prevención, de una parte, y por el empresario y/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 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 trabajadores 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.

55.3 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.

55.4 Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

55.4.1 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.

55.4.2 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 cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes 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 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.

55.4.3 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 de prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 56 Consulta de las trabajadoras y trabajadores

56.1 El empresario deberá consultar a las trabajadoras y 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 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 trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- c) La designación de las trabajadoras y 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](#).

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 trabajadores.

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

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 57 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 realizara previa consulta a los representantes de los trabajadores, tal y como esta contemplado en el RD 93/95 del 7 de diciembre, en su artículo 61.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 58 Medidas de emergencia

El empresario, 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 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, el empresario 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

CAPÍTULO 8 Estructura retributiva

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 59 Estructura retributiva básica.

59.1 Salario base: es la parte de la retribución del 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 1.

Aquellos cuyo Salario base sea, en la actualidad, superior al que se fije en las tablas del Anexo 1, se adaptarán a las tablas según las pautas establecidas en el Anexo 2.

59.2 Gratificaciones extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo anual, 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.

Trabajador 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 60 Complementos salariales

A) Complemento ad personam: Este complemento lo formará el sumatorio de todos aquellos conceptos salariales no contemplados en el presente Pacto. Cuando el salario base percibido hasta la entrada en vigor del presente acuerdo fuese superior al establecido en este pacto, la diferencia resultante pasará a formar parte de este complemento, al que será de aplicación los efectos de la compensación y absorción según las condiciones establecidas en el anexo 2.

B) Antigüedad: Por concepto de antigüedad se abonará la cantidad de 3.000 pesetas por trienio.

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 de los trabajadores 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 1.

E) Las empresas podrán crear y/o mantener aquellos complementos que respondan a criterios objetivos. En estos supuestos se estará a lo que se establece en el Anexo II.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 61 Conceptos no salariales

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

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 62 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 convenio, haciendo salvedad de lo que en el artículo 16 de este convenio 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 al 175 por cien sobre el valor salario-hora ordinario o bien acumulando una hora y media de descanso retribuido por cada hora extraordinaria realizada. Para el disfrute de dicho descanso, el trabajador, 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

CAPÍTULO 9 Cláusula de descuelgue

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 63 Condiciones generales

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el capítulo anterior del presente Pacto les llevaría a una inevitable situación técnico-legal de suspensión de pagos o declaración de quiebra voluntaria, podrán quedar exentas del cumplimiento de dichas obligaciones, sin perjuicio de los aumentos que corresponden en relación al porcentaje que se determina por el INE para el IPC real de Cataluña.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 64 Procedimiento y tramitación para el descuelgue

64.1 A los efectos de solicitar la exención establecida en el art. 63, las empresas la podrán solicitar, dentro de los tres meses desde la entrada en vigor del presente Pacto. Para ello deberán presentar la solicitud ante la Comisión paritaria acompañada de la documentación acreditativa de estar irremediablemente próximos a una situación técnico-legal de suspensión de pagos o declaración de

quiebra voluntaria, y que ello es causa directa de la aplicación del sistema retributivo establecido en el capítulo anterior.

Cuando las circunstancias que originan los motivos de descuelgue señalados en el párrafo anterior, no fueren previsibles dentro del plazo de los tres meses, antes mencionado, y surjan de forma sobrevenida por motivos no previsibles en su momento, las empresas podrán, previa justificación de tales circunstancias, presentar la solicitud de exención en cualquier momento de la vigencia del Pacto, pero una sola vez para cada uno de los períodos anuales previstos en las tablas salariales del Pacto.

64.2 Recibida la solicitud y la documentación señalada en el artículo anterior, la Comisión paritaria deberá resolver dentro del plazo de 30 días naturales la denegación de la exención o la autorización provisional o indefinida para la exención del cumplimiento de las obligaciones retributivas o salariales.

64.2a Contra la denegación no cabe ulterior recurso ante la Comisión paritaria, si bien es susceptible de ser sometida al arbitraje del TLC, si las partes así lo acuerdan. En este supuesto, la empresa cuya solicitud ha sido denegada, podrá, en el futuro, intentar nuevamente su pretensión si hay elementos razonables para solicitar de nuevo la exención.

64.2b La autorización provisional se entenderá concedida automáticamente si la Comisión paritaria no ha resuelto dentro del plazo de 30 días naturales a contar desde el día siguiente a la recepción de la solicitud, y podrán aplicarse condiciones salariales anteriores de forma provisional durante 60 días naturales a contar desde el vencimiento de los 30 primeros. Finalizado el último plazo la Comisión paritaria deberá resolver ineludiblemente denegando la exención o declarándola indefinida.

64.2c La autorización indefinida deberá ser concedida expresamente por la Comisión paritaria. Esta autorización tiene un carácter indefinido y no definitivo, por cuanto la misma está permanentemente sujeta al mantenimiento de las circunstancias que la originaron, para lo cual la Comisión paritaria deberá efectuar un control periódico de las empresas que se encuentren en dicha situación y estará facultada para recabar de las empresas toda la información que precise para el cumplimiento de dicha tarea; de no cumplir dichas condiciones la empresa autorizada, la Comisión paritaria revocará dicha autorización con efectos desde fecha de la revocación.

64.3 La Comisión paritaria atenderá a estos asuntos con absoluta prioridad, dejando constancia escrita de todas sus actuaciones, notificando todas las resoluciones y motivando todas sus decisiones en la tramitación de cada una de las solicitudes.

64.4 La Comisión paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a este procedimiento, por unanimidad de sus miembros, y podrá recabar los informes periciales que crea oportunos al efecto de tomar la decisión que proceda.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

CAPÍTULO 10 Régimen disciplinario:

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 65 Infracciones de los trabajadores

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves:

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

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. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.
4. La negativa rotunda a pasar la revisión médica anual, contemplada en este Convenio, y/o a adoptar aquellas medidas profilácticas aconsejables relacionadas con la salud e higiene de los usuarios.

B) Faltas graves:

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez días al mes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves:

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

1. Dar a conocer el proceso patológico y/u otros datos concernientes a la esfera del derecho a la intimidad de los usuarios.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de falta o delito.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días al trimestre.
5. El abuso de autoridad y/o los malos tratos de palabra u obra, físicos, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos.
6. La obtención de favores económicos o en especie de los usuarios del centro y/o de los familiares o allegados.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los residentes o trabajadores del centro.
8. La negligencia en la administración de la medicación.
9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio de los trabajadores o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.

10. Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas hacia cualquier trabajadora o trabajador 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 represalia contra las personas que las hayan denunciado.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 66 Sanciones por infracciones de los trabajadores

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 tres días.
3. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
2. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
2. Despido.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

Artículo 67 Procedimiento sancionador: tramitación y prescripción

Las sanciones se notificarán de forma motivada al interesado para su conocimiento y efectos, dándose traslado de dicha notificación al comité de empresa o delegados de 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 pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o delegados de personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, 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, el trabajador, o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

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 hayan en activo de sus cargos sindicales como si aun 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 68 Infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo, 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

CAPÍTULO 11 Derechos sindicales

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 69 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 el empresario 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](#).

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11
-

Artículo 70 Garantías de los representantes de los trabajadores

Además de las garantías que previenen los apartados a), b) , c) y d) del artículo 68 del [Estatuto de los trabajadores](#), 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 tablones 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 tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente a los trabajadores

70.1 Secciones sindicales

Las empresas respetarán los derechos de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Permitirán que los trabajadores afiliados 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 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 tablones 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 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 el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del trabajador.

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 que pertenezcan a alguna de las organizaciones citadas.

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

70.2 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 trabajadores, y el 30 por 100 en los de menos de 50 trabajadores, 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.

70.3 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.

- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

ANEXO 1. Tablas salariales 2012

- [Modificaciones](#)
- Comparativa de Versiones

Tablas salariales para 2012

Categoría	Salario base 2012
Titulado Grado Superior	
Director/a	1.694,44 €
Médico	1.694,44 €
Resto de asimilados	1.694,44 €
Titulado Grado Medio	
ATS/DUE	1.353,18 €
Fisioterapeuta	1.353,18 €
Trabajador/a Social	1.353,18 €
Resto de asimilados	1.353,18 €
Personal Técnico	
Dietista	1.137,44 €
Oficial Administrativo/va	1.137,44 €
Cocinero/a	1.137,44 €

Resto de asimilados	1.137,44 €
Personal Auxiliar	
Gerocultor/a	1.046,47 €
Monitor/a	1.046,47 €
Aux. Administrativo/va	1.046,47 €
Aux. y ayudantes no asistenciales	1.046,47 €
Resto de asimilados	1.046,47 €
Personal Subalterno	
Portero/a	955,47 €
Personal of. varios	955,47 €
Limpieza	909,98 €
Plancha	909,98 €
Lavandería	909,98 €
Resto de asimilados	909,98 €

- Modificación realizada por [RESOLUCIO EMO/52/2013, de 14 de gener, per la qual es disposa la inscripcio i la publicacio de l'Acord de revisio de les taules salarials per a l'any 2012 del Pacte d'eficacia limitada de treball de residencies privades de la tercera edat d'iniciativa social adscrites a l'associacio patronal Centros Sociosanitarios Catolicos de Catalunya per al periode 2000-2003 \(codi de conveni num. 7900612162001\).](#), en vigor desde 2012-01-01
- Modificación realizada por [RESOLUCION EMO/1000/2011, de 28 de marzo, por la que se dispone la inscripcion y la publicacion del Acuerdo de revision de las tablas salariales para el año 2011 del Pacto de eficacia limitada de trabajo de residencias privadas de la tercera edad de iniciativa social adscritas a la asociacion patronal Centros Socioanitarios Catolicos para el periodo 2000-2003 \(codigo de convenio num. 7900612\).](#), en vigor desde 2011-01-01
- Modificación realizada por [RESOLUCION TRE/2435/2010, de 11 de junio, por la que se dispone la inscripcion y la publicacion del Acuerdo de revision salarial para el año 2010](#)

del Pacto de eficacia limitada de trabajo de residencias privadas de la tercera edad de iniciativa social adscritas a la asociación patronal Centros Sociosanitarios Católicos de Cataluña para el periodo del 12 de abril de 2000 al 31 de diciembre de 2003 (código de convenio num. 7900612)., en vigor desde 2010-01-01

- Modificación realizada por RESOLUCION TRE/3921/2009, de 11 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de revisión del IPC de las tablas salariales para los años 2008 y 2009 del Pacto de eficacia limitada de trabajo de residencias privadas de la tercera edad de iniciativa social adscritas a la asociación patronal Centros Sociosanitarios Católicos de Cataluña para el periodo del 12 de abril de 2000 al 31 de diciembre de 2003 (código de convenio num. 7900612)., en vigor desde 2008-01-01
- **Texto Original.** Publicado el 2006-11-23, en vigor desde 2005-02-11

×

Comparativa de Artículos

01/01/2012 (Vigente)

01/01/2011

01/01/2010

01/01/2008

11/02/2005 (Versión Original)

Cerrar Seleccionar

ANEXO 2

Adaptación de conceptos y cuantías salariales.

Como consecuencia de la aplicación de nuevas y distintas condiciones salariales, sobre una realidad precedente, es necesario instrumentar mecanismos de regularización económica del sector que permitan una uniformidad en los criterios retributivos y a la vez garanticen la no pérdida de capacidad en el poder adquisitivo de los trabajadores; por ello es necesario instrumentar un sistema de absorción y compensación adecuado a las finalidades perseguidas. Por ello se establecen los siguientes mecanismos que se aplicarán según las circunstancias retributivas en que se encuadre cada uno de los trabajadores afectados por el presente Pacto de Eficacia a su entrada en vigor.

A) Cuando el salario base que se venía disfrutando hasta la fecha sea superior al que corresponda según el presente pacto, se operará, según los supuestos, de la siguiente forma:

A1) Si existen otros complementos salariales se conformará un plus salarial transitorio equivalente a la suma de los siguientes conceptos:

Diferencia entre el salario base del Pacto y el que se venía percibiendo antes de la entrada en vigor del Pacto.

Suma de complementos mensuales por 12 mensualidades dividido por 14.

A2) Si no existe ningún complemento salarial, la diferencia salarial resultante, pasará a formar parte del plus salarial transitorio.

B) Cuando el salario base que se venía disfrutando hasta la fecha sea igual al que corresponda según el presente pacto, se operará según los supuestos de la siguiente forma:

B1) Si existen otros complementos salariales se conformará un único complemento denominado

plus salarial transitorio, calculado como el resultado de sumar de complementos mensuales por 12 mensualidades dividido por 14.

B2) Si no existe ningún complemento salarial se aplicará el salario que corresponda según el Pacto.

C) Cuando el salario base que se venía disfrutando hasta la fecha sea menor al que corresponda según el presente pacto, se operará según los supuestos de la siguiente forma:

C1) Si existen otros complementos salariales se estará a los siguientes supuestos:

Si el resultado de la suma de tales complementos es superior a la diferencia entre el salario base del pacto y el salario base anterior, se aplicará el salario base del pacto y el excedente conformará el plus salarial transitorio.

Si el resultado de la suma de tales complementos es inferior a la diferencia entre el salario base del pacto y el salario base anterior, se aplicará el salario base del pacto y no existirá plus salarial transitorio.

C2) Si no existe ningún complemento salarial, se aplicará el salario que corresponda según el Pacto