

NOVETATS AL CONTINGUT DEL VII CONVENI COL·LECTIU MARC ESTATAL

Tenint en compte que la pretensió d'aquesta nota consisteix en una primera aproximació a les novetats del Conveni, hem decidit destacar en aquesta nota d'urgència únicament aquelles novetats relatives al contingut material de la regulació del Conveni, que poden afectar les condicions de treball, obviant aquells altres canvis que tenen a veure més amb la forma o regles d'administració del Conveni (denúncia, comissió paritària, observatoris, ...).

Més endavant anirem aprofundint en cadascuna d'aquestes novetats, que segurament hauran de ser objecte d'una explicació o interpretació més detallada a través de consultes a la Comissió Paritària per a la seva correcta i completa comprensió.

Hem estructurat la nostra nota sobre la base de tres blocs, per a una millor comprensió del lector.

A.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Es procedeix a un canvi en l'estructura de la classificació professional, que passa a estar dividida en cinc grups professionals (abans només 4), cadascun dels quals compartimentat en tres àrees d'activitat:

- A) Àrea de Gestió, Administració i Serveis Generals
- B) Àrea de Serveis Socioassistencials
- C) Àrea de Serveis Residencials

Aquesta nova distribució per àrees i per cinc grups professionals en cap cas afectarà la retribució que cada treballador ha de percebre, ja que les taules salarials per a l'exercici 2018 segueixen sent les mateixes que es van aprovar al seu dia i es van publicar.

D'aquesta nova classificació, sí que hem de destacar una sèrie d'aspectes que per la seva magnitud que són rellevants:

1.- Que el "Personal Gerocultor" i el "Personal de Neteja" passen a estar enquadrats en diferents grups professionals, la qual cosa farà més difícil que una mateixa persona desenvolupi les dues funcions de forma indiferenciada i habitual, com passava amb la classificació anterior. No obstant això, el mateix article 17, en el qual es descriuen les funcions que cada figura pot realitzar, atorga també funcions de neteja al "Personal Gerocultor" en els supòsits següents:

- *“Sin que en ningún caso suponga la sustitución del personal contratado específicamente para la limpieza habitual, podrá realizar la limpieza e higiene de utensilios, ropa y estancias, cuando en el servicio existan circunstancias que así lo requieran”*
- *“Efectuar la limpieza y mantenimiento de los enseres de los usuarios, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería, encargarse de la ropa personal de los usuarios y hacer las camas en función de las necesidades de cada usuario de acuerdo a los criterios de calidad establecidos, con la lencería limpia, ausencia de arrugas y humedad, en la posición adecuada, con especial atención a los pliegues corporales y otras zonas de especial riesgo, respetando la intimidad del usuario”.*

2.- Que s'han inclòs **dues noves funcions a desenvolupar pel personal infermer:**

- *“Cuidado y limpieza del adhesivo y el estoma de aquellos usuarios colontomizados”*
- *“Cortar uñas de los pies, a usuarios y usuarias diabéticas y a quienes reciban tratamiento con anticoagulantes, así como los que tengan tratamiento de uñas clavadas y uñeros”.*

3.- Que **s'ha reconvertit els Supervisors en Coordinadors en Infermeria**, amb l'excepció, continguda en la Disposició Transitòria Segona del Conveni, que aquells Supervisors que no tinguin la titulació requerida per a Coordinadors, seguiran amb la categoria de Supervisor/a, exercint les funcions que tingués assignades en el VI Conveni.

4.- Que, finalment, **s'ha extingit la categoria de "personal no qualificat"**, amb l'excepció, establerta en la mateixa Disposició Transitòria segona del Conveni, aquell personal que segueixi prestant serveis, mantindrà la regulació funcional de l'anterior Conveni.

B.- TEMPS DE TREBALL I DESCANSOS

En aquesta matèria s'han incorporat determinats paràgrafs amb l'objectiu d'aclarir algunes qüestions que havien generat alguna confusió en l'anterior Conveni, així com aquelles altres qüestions que han estat afectades per sentències fermes.

1.- En matèria de **jornada** (article 39), s'han afegit dos nous paràgrafs del següent tenor literal:

- *“Los días en que el personal se encuentre en situación de incapacidad temporal, así como el tiempo que la Ley otorga para la lactancia de un menor no serán objeto de devolución, ni recuperación, se considerarán por tanto como días trabajados a*

efectos del cómputo anual, sin que dichos días puedan en ningún caso originar déficit de jornada ni, por si solos, excesos de jornada”

- *“Por cada jornada realizada en día festivo se disfrutará de un descanso compensatorio en día laborable, que no será considerado como tiempo de trabajo, respetando el número total de horas efectivas señaladas en este Convenio”.*

2.- En matèria de **descans setmanal** (article 40), s'afegeix l'incís següent:

- *“En ningún caso podrá ser solapado por el día de descanso compensatorio devengado por haber trabajado durante un día festivo”*

3.- En matèria de **vacances** (article 41), s'ha incorporat la sentència ferma dictada en aquest sector, que ve a recollir la doctrina dels tribunals en aquesta matèria sobre la forma de retribució en aquest període. Així, s'ha regulat en la manera següent:

- *“A partir del 1 de enero de 2017, la retribución correspondiente al período de disfrute de bocacines vendrá determinada por la suma del salario base, y en su caso plus antigüedad, complemento de garantía ad personam y plus de nocturnidad del personal de turno fijo de noche, y el promedio mensual de lo devengado por los complementos variables (plus nocturnidad del personal que no está en turno fijo de noche, plus de domingos y festivos, plus de festivos especiales y plus de disponibilidad) recogidos en la tabla de retribuciones correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél en el que se inicie el período de vacaciones, promedio que, dividido entre los 30 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones”*
- *“Podrá acordarse, con la representación unitaria o sindical del personal, abonar en el período de disfrute de vacaciones la retribución correspondiente a los complementos variables que el personal habría percibido en tal período en el caso de no disfrutar de vacaciones en el mismo, siempre que la misma no sea inferior al promedio antes referido”*
- *“También puede pactarse con la representación unitaria o sindical del personal el abono de la parte de la retribución en vacaciones correspondiente al promedio de los complementos variables en una única paga dentro del año natural, preferiblemente a la finalización del disfrute del período vacacional”*

4.- En matèria de **licències retribuïdes** (article 53), s'han incorporat els Acords aconseguits davant el SIMA, en els termes següents:

- *“En los casos de hospitalización, el permiso finalizará por alguna de las dos siguientes causas:*

- *El transcurso de 3 días de hospitalización sin alta médica, o 5 en su caso.*
- *El alta médica antes de que transcurran dichos 3 días o 5 en su caso*

- *“Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año para acompañar al hijo/a a consulta médica del especialista siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar ese acompañamiento. La negativa del trabajador a cambiar el turno excluye la existencia del permiso”*

- *“El cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo o hija, fallecimiento de un familiar, accidente, enfermedad grave u hospitalización se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día festivo o descanso semanal para el trabajador o la trabajadora”*

C.- ALTRES MATÈRIES

El Conveni recull altres novetats en matèries no homogènies però, també, mereixen una atenció especial.

1.- Amb relació al **període de prova**, s'ha suprimit la referència de “laborables” en el còmput dels dies, i s'ha fet la següent adaptació al nou sistema de classificació professional que implica cinc grups professionals:

- Grup 1: 6 mesos
- Grup 2: 45 dies
- Grup 3: 30 dies
- Grup 4: 30 dies
- Grup 5: 15 dies

2.- S'ha introduït en aquest Conveni col·lectiu, en la Disposició Transitòria Primera, una clàusula, la intenció de la qual és estendre als treballadors d'aquest sector la possibilitat **d'acollir-se a la jubilació parcial en els termes anteriors a la reforma** operada en l'exercici 2011 (Llei 27/2011), que va suposar un retrocés en les condicions d'accés i gaudi d'aquesta modalitat. No obstant això, és dubtós que aquesta clàusula, per si mateixa, sigui suficient per aconseguir aquest objectiu, i haurem d'estar molt atents a com evoluciona la situació. De tota manera, no podem oblidar que aquest benefici que es busca, encara que s'aconseguís, caduca el 31/12/2018 (així ho estableix la legislació), amb la qual cosa estaríem davant d'una situació no només transitòria, sinó de curt impacte. Ja us anirem informant de com evoluciona aquest tema.

Barcelona, 23 de juliol de 2018