

ACUERDO ENTRE LA FUNDACION CUNA DEL DUERO Y EL SINDICATO PROVINCIAL DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS DE CCOO DE SORIA.

Tras la reunión celebrada el pasado 16 de diciembre y posteriores encuentros se llega finalmente al siguiente acuerdo, tras haber expuesto ambas partes sus pretensiones para que, en el proceso de reorganización de la Fundación, se contribuya a la prestación de un mejor servicio a las personas que se atiende en la Residencia y se respeten los derechos del personal.

Inicialmente ambas partes se reconocen su representación para alcanzar el acuerdo. En representación de la FSS-CCOO Soria participan Luis Álvarez, Pedro Ortega y Sergio Díez; en representación de la Fundación CUNA DEL DUERO actúan Fernando Ibarra y Alberto Abad.

ACUERDO

PRIMERO. - La Fundación CUNA DEL DUERO se compromete al cumplimiento estricto de lo reconocido en el VII Convenio Marco Estatal de la Dependencia y el que le suceda, así como de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo y demás legislación laboral vigente.

SEGUNDO. - La FSS-CCOO de Soria reconoce que la capacidad organizativa corresponde a la Empresa según lo establecido en la legislación vigente.

TERCERO. - Con respecto a los cambios organizativos necesarios, que fundamentalmente traen causa en el descenso continuado de la ocupación en la Residencia, que se iniciarán el 1º de enero de 2021, para mejorar la atención a las personas residentes, se acuerda:

- Situación de una trabajadora de la categoría profesional cocinera: Proponer a _____, que modifique su situación laboral en los términos contemplados en el anexo I.
- Situación de las trabajadoras de limpieza: Ambas partes reconocen que es una "anomalía" no prestar el servicio de limpieza durante la tarde. En este sentido se presentan 3 alternativas de calendarios para el año 2021. La elección corresponderá a las propias trabajadoras. Se dará la posibilidad de iniciar el año con una opción de calendario y cambiar el



CCOO

mismo durante el año a cualquiera de las opciones planteadas. Esta posibilidad requerirá conformidad por ambas partes.

- Sobre el resto de calendarios. Deberán cumplir con lo recogido en el VII Convenio Marco Estatal, y demás normativa de aplicación, y en especial con los descansos semanales de 48 horas ininterrumpidas o de 96 horas ininterrumpidas en un período de 14 días sin que se produzca solapamiento con el descanso entre jornada y jornada.
- Sobre las funciones de cada categoría profesional. La Empresa cumplirá íntegramente lo regulado en VII Convenio Marco Estatal de la Dependencia en este aspecto, artículo 16, 17 y 24 del Convenio.

CUARTO. - Nuevas condiciones laborales.

Es intención de la Fundación CUNA DEL DUERO y de la FSS-CCOO de Soria alcanzar un pacto de empresa que mejore las condiciones laborales del personal de la Residencia, en este sentido ambas partes se comprometen a que dicho acuerdo se suscriba durante el primer semestre de 2021. No obstante, con fecha 1º de enero de 2021 se establecen las siguientes condiciones laborales:

- 
- Días de libre disposición. Los actuales 4 días de libre disposición, 1 por trimestre trabajado, contemplados en el VII Convenio, pasan a ser 6 días, que se disfrutarán a lo largo del año. Para su disfrute se tendrá en cuenta las necesidades organizativas de la empresa, avisando la trabajadora de su elección con una antelación mínima de 20 días naturales, salvo los casos de urgente necesidad. No podrán coincidir en el disfrute más de una trabajadora por categoría profesional.

Para el año 2022 y siguientes, los 6 días de libre disposición se acumularán a los 30 días de vacaciones anuales. En el caso de vacaciones fraccionadas serán 3 días en cada uno de los periodos.

- Cambios de turnos. La empresa facilitará los cambios de turno necesarios a cualquier trabajador que lo demande, por una causa justificada y urgente que no esté cubierta por los permisos retribuidos.
- Vacaciones. Las vacaciones se disfrutarán en 2 períodos, uno preferentemente en verano (junio, julio, agosto y septiembre) y otro en el resto del año.

Para el año 2022 y siguientes, las vacaciones se disfrutarán en 2 periodos de 18 días, uno preferentemente en verano (junio, julio, agosto y septiembre) y otro en el resto del año. Se respetará cualquier otra fórmula que se pacte entre la empresa y la representación de los trabajadores.

El calendario de vacaciones, Excepcionalmente para el personal Gerocultor/a se elaborará durante los meses de octubre y noviembre del año anterior, para el resto de categorías se aplicará lo dispuesto en el VII Convenio de la dependencia. El calendario anual que establece los turnos y horarios, previa negociación con la representación del personal, se expondrá en el mes de diciembre del año anterior.

- Retribuciones Variables. Las trabajadoras de la Residencia tendrán derecho en su período vacacional, a percibir una retribución adicional consistente en la media anual de sus retribuciones variables (nocturnidad, domingos, festividad, festividad especial y disponibilidad). La fórmula de abono de este complemento será la contemplada en el VII Convenio. La empresa procederá al pago de estas cantidades que se pudieran adeudar y correspondientes a los años 2018 a 2020, una vez se proceda a su cuantificación individualizada. El pago íntegro se efectuará en el segundo semestre de 2021.
- Permisos retribuidos: El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, subrayando que para todos los apartados recogidos en este capítulo el término cónyuge se hace extensivo a compañero/a, es decir a las parejas de hecho o de derecho, siempre que se presente un certificado de convivencia, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Licencia por matrimonio, bautizo o primera comunión propio o de familiares. Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración y que podrá ampliar en un plazo más de 15 días naturales de licencia no retribuida.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia el/la trabajador/a que inicie una convivencia estable en pareja, acreditándolo en el supuesto de que exista registro municipal de uniones civiles, con un certificado de dicho registro y en el supuesto de que no exista dicho registro, certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento, además de una declaración jurada del carácter de la convivencia que se inicia.

Cuando el matrimonio lo contraigan padres, hermanos/as, hermanos/as políticos o hijos/ as del trabajador, éste tendrá derecho a un día natural coincidente con la celebración.

Por razón de bautizo, primera comunión o boda de familiares de hasta segundo grado de parentesco. El personal del centro tendrá derecho a un día natural coincidente con el del acto. Asimismo, podrá disfrutar de estas licencias quien acredite celebraciones análogas a las recogidas en este punto en cualquier otra religión, rito o costumbre.

Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes. La licencia a que tiene derecho el trabajador/a por este concepto contiene los siguientes períodos de duración:

Hasta 3 días laborables, en los casos de enfermedad grave, incluyendo el parto con hospitalización, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia debidamente acreditado, coincidiendo el inicio de la licencia con el hecho causante o los días posteriores, salvo acuerdo entre las partes.

Si se produjese fallecimiento en el proceso de enfermedad grave para el que se ha generado la licencia, se generará una nueva licencia por este concepto equivalente en días. En caso de fallecimiento de un hijo/a o cónyuge serán cinco días laborales, teniendo en cuenta todo lo anterior.

En el caso de que las licencias anteriormente citadas supongan desplazamientos superiores a 250 km se ampliarán en 2 días más los permisos citados.

En el caso de fallecimiento de con cuñados/as, padrastros o madrastras, tendrán licencia para un día, coincidiendo con el fallecimiento o el sepelio.

Podrán ampliarse estos días descontando de las vacaciones, previa solicitud del personal. Cuando la enfermedad grave se agudizase el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.

Se entenderá por enfermedad grave, como criterio general, aquella que requiera hospitalización o esté certificada por los correspondientes servicios médicos. La referencia a hospitalización clínica queda equiparada a la de la hospitalización domiciliaria debidamente acreditada.

En el caso de hospitalización y/o fallecimiento de familiares de tercer grado por consanguinidad o afinidad (bisabuelos/as, tíos/as, sobrinos/as, biznietos/as) tendrán licencia para 1 día. En el caso de hospitalización, para el disfrute de esta licencia será necesaria acreditación de convivencia, o dependencia personal (tutoría legal, curatela, guarda y/o custodia, ...), que no será requerida para el disfrute en el caso de fallecimiento.

Licencias para acudir a consultas médicas. Cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo la licencia será por el tiempo mínimo imprescindible.

El personal que trabaje en turno de noche acumulará un crédito horario de 2 horas por consulta médica a la que tenga que acudir si esta se efectuase al día siguiente de la salida de un turno de trabajo. Acumuladas cuatro citas (8 horas), anualmente o en periodo superior, se podrá sustituir por un día de libranza. El disfrute de este permiso se debe de solicitar con una antelación mínima de 10 días naturales.

En todos los casos se deberá informar con la debida antelación y presentar el correspondiente justificante.

Se garantizará al personal permiso retribuido de hasta 12 horas anuales (dentro de un máximo de 4 días), de recurso a este permiso para acompañar a familiares en primer grado a atenciones relacionadas con el acompañamiento a consultas médicas cuando se demuestre fehacientemente que no pueden desenvolverse por sí mismas, debiendo justificarlo si así lo demanda la Dirección, y que no podrá serle obstaculizado por la empresa si se solicita al mismo tiempo menos de un 15%, redondeándose los decimales al alza, de la plantilla de cada turno de trabajo.

A los efectos de esta consideración de «fehacientes», se entiende que, en el caso de menores de 12 años, o personal que tuviera algún tipo de dependencia reconocida «per se» esta acreditación, que no es limitativa en cuanto que este permiso podrá ser de aplicación en casuísticas de necesidad equiparables.

Se extenderá este permiso retribuido para acompañar a familiares en segundo grado siempre y cuando se acredite mediante el correspondiente certificado oficial, expedido por la Junta de Castilla y León, la condición de gran dependiente y sobre el trabajador/a concurra la condición de cuidador principal.

Además, hasta 25 horas anuales, no retribuidas, para acompañar a los hijo/as y personas mayores que estén a cargo del trabajador/a, a sus consultas médicas cuando se demuestre fehacientemente que no pueden desenvolverse por sí mismas.

Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual. Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual se tendrá derecho a una licencia de un día de duración.

Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

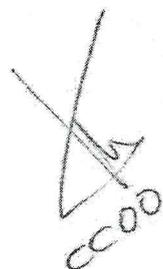
1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando, el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos del Convenio, se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal, los siguientes:

- Expedición o renovación del carnet de conducir, del DNI, del pasaporte y de certificados de registros y organismos oficiales.
- Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Licencias para exámenes. 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 oficiales. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

A los efectos de facilitar la participación en las pruebas que sean preceptivas para conseguir el certificado de profesionalidad en atención socio-sanitaria, los y las trabajadoras contarán, hasta el 31 de diciembre de 2021 con dos días completos, o su equivalente en horas en el caso de precisar de más de dos sesiones, de permiso retribuido, debiendo justificar el uso de las mismas. En el caso de no haber obtenido dicha certificación en la primera convocatoria en que participara y pudiera



CC00

encontrase con la necesidad de repetir el año siguiente, en este segundo año el permiso será únicamente para un día, o su equivalente en horas si le requirieran tomar parte en más de una sesión.

Separación o divorcio/ruptura de pareja de hecho. En caso de separación de derecho, o divorcio decretado por un Juez, o ruptura de pareja de hecho, se tendrá derecho a una licencia de 10 días laborales a partir del hecho causante.

QUINTO. – Las condiciones pactadas en el apartado 4 de este acuerdo serán de aplicación si se alcanzan los acuerdos reflejados en el apartado 3 del mismo.

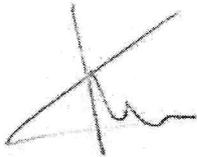
SEXTO. - Pacto de Empresa

Con respecto al contenido del futuro pacto de empresa de la Fundación CUNA DEL DUERO, que deberá estar suscrito durante el primer semestre, ambas partes se comprometen a abordar negociaciones sobre los siguientes contenidos:

- Reducción de jornada.
- Aumento de salarios.
- Licencias retribuidas.
- Control horario.
- Incremento de los días de vacaciones.
- Riesgos biológicos y evaluación de riesgos psicosociales.
- Otros...

En Duruelo de la Sierra a 20 de diciembre de 2020.

FSS-CCOO



Fundación CUNA DEL DUERO



El presente texto carecerá de validez, si sometido en asamblea de las trabajadoras/es, no es ratificado por la mismas.

