

Convenio colectivo de Cáritas Diocesana de Santiago de Compostela-Interparroquial da Coruña¹

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O presente convenio colectivo afecta a tódalas dependencias e servicios existentes na actualidade ou que se puideran crear no futuro no ámbito territorial de Cáritas Interparroquial da Coruña.

Artigo 2º.--Ámbito funcional.

O presente convenio colectivo regula as relacións laborais entre Cáritas Interparroquial da Coruña e o persoal que presta os seus servicios nos centros de traballo dependentes da dita entidade.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

O presente convenio é de aplicación a tódolos traballadores, sexa cal sexa a súa modalidade de contratación e que realicen as súas funcións nos centros e servicios dependentes de Cáritas Interparroquial.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor ó día seguinte da súa publicación no BOP, e terá duración desde o 1 de xaneiro de 2001 ata o 31 de decembro de 2002, retrotraéndose os efectos económicos ó 1 de xaneiro de 2001.

Artigo 5º.-Denuncia.

A denuncia do presente convenio efectuarase por escrito, que presentará a parte denunciante á outra parte, cunha antelación mínima de dous meses previa ó termo da vixencia del. En caso de non efectuarse a denuncia en tempo e forma, entenderase automaticamente prorrogado o convenio por prazos anuais. Neste caso, tódolos conceptos económicos se incrementarán tendo en conta o incremento do índice de prezos ó consumo, previsto para o ano seguinte.

Artigo 6º.-Garantía ad personam.

Respectaranse as condicións económicas e sociais que sexan máis beneficiosas para os traballadores e que viñeran desfrutando á entrada en vigor deste convenio.

Artigo 7º.-Vinculación á totalidade.

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Capítulo II

Da organización e réxime de traballo

Artigo 8º.-Norma xeral.

A organización técnica do traballo corresponde á comisión permanente da institución, quen poderá establecer cantos sistemas de organización, racionalización e modernización considere oportunos, así como calquera estruturación das seccións, departamentos e centros de traballo, podendo move-lo seu persoal dentro destes sempre que se realice de conformidade coas disposicións legais vixentes sobre a materia. O traballador está obrigado a realiza-lo traballo convido baixo a dirección da entidade ou persoa en quen esta delegue.

¹ Publicado no DOG núm. 123, do 26 de xuño de 2001.

Capítulo III Clasificación profesional

Artigo 9º.-Disposicións xerais.

As clasificacións de persoal consignadas neste convenio son meramente enunciativas, o cal non supón a obriga de ter cubertas tódalas prazas relacionadas.

Así mesmo, os distintos cometidos asignados a cada categoría son simplemente informativos, pois todo traballador está obrigado a executar cantos traballos e operacións lles ordenen os superiores, dentro do xeral cometido propio da súa competencia profesional, ou cando por competencias excepcionais e de urxencia, sexa necesaria a súa colaboración persoal.

Artigo 10º.-Clasificación profesional.

Todo o persoal laboral que preste os seus servizos nos centros pertencentes a Cáritas Interparroquial da Coruña clasificarase, en atención á capacitación para a función que desenvolvan, nos seguintes grupos profesionais:

- A. Titulados superiores.
- B. Titulados medios.
- C. Persoal técnico administrativo.
- D. Profesionais de oficio.
- E. Persoal subalterno e persoal non cualificado.

Artigo 11º.-Traballos de superior e inferior categoría.

Cando un traballador realice tarefas correspondentes a unha categoría superior, pero non proceda legal ou convencionalmente o ascenso, o traballador terá dereito a percibir a diferenza retributiva entre a categoría asignada e a función que efectivamente realice.

Cando o traballador de inferior categoría realice funcións de categoría superiores ás que lle corresponden, de forma permanente e estable, e por un período superior a seis meses durante un ano ou oito meses durante dous anos, pode reclamar ante a dirección da entidade ou organismo competente a categoría profesional adecuada.

A realización de traballos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionais e perentorias e durará o tempo mínimo imprescindible.

O traballador só poderá realizar traballos de categoría inmediatamente inferior á súa durante un período non superior a 30 días consecutivos. Transcorrido o tempo citado, o traballador non poderá volver ocupar un posto de categoría inferior ata que transcorra un ano.

Capítulo IV Tempo de traballo

Artigo 12º.-Xornada de traballo.

As horas de traballo efectivo, unha vez descontados os días festivos e vacacións, quedan reducidas a 1.816 horas anuais para o 2001. Do 1 de xullo ó 31 de agosto establécese unha xornada intensiva para as oficinas dos servizos centrais e técnicos.

Artigo 13º.-Horarios e quendas.

A empresa, dentro das súas facultades organizativas e respectando sempre o número de horas laborais efectivas de traballo do ano, logo de conformidade do comité de empresa, encargárase de establecer os horarios de inicio e fin da xornada de traballo de cada persoa, así como a organización das distintas quendas de traballo nos casos en que se realice a tarefa baixo a modalidade de traballo a quendas, publicándose os horarios e quendas antes do día primeiro de xaneiro de cada ano. Calquera modificación destes horarios deberalle ser comunicada ó comité para a súa previa conformidade.

A empresa poderá establecer un sistema de control de asistencia, sen que o tempo reflectido no rexistro de asistencia signifique, por si só, horas efectivas de traballo.

Na modalidade de traballo a quendas, ningún traballador poderá abandonar o seu posto de

traballo, unha vez finalizada a súa xornada laboral, ata que non chegue o relevo correspondente.

O calendario laboral establecerase anualmente pola entidade, comunicándollelo ós representantes dos traballadores, e debendo estar exposto o correspondente a cada centro de traballo á vista de tódolos traballadores del, co fin de que cada un coñeza a súa xornada laboral, que só poderá ser modificada por causas de forza maior.

Artigo 14º.-Vacacións.

1. Duración.

As vacacións anuais serán de 30 días naturais, desfrutados de forma continuada ou en dúas tandas de 15 días a petición do traballador segundo as necesidades do servicio, equivalentes durante a vixencia deste convenio a 21 día laborais do calendario de traballo de cada posto, desfrutado durante os meses de xaneiro a decembro.

Para os traballadores de axuda a domicilio, as quendas rotativas serán de abril a decembro, para as de Meu Lar de abril a setembro.

2. Organización e calendario.

O calendario de vacacións quedará elaborado antes do 28 de febreiro de cada ano, seguíndose na elección da quenda de vacacións un sistema rotativo, tendo preferencia de elección, o primeiro ano, entre os traballadores que compoñan cada grupo según a súa antigüidade na empresa, tomando como referencia inicial a data de disfrute do ano 2000.

3. Obrigatoriedade e retribución.

As vacacións han de desfrutarse durante o ano natural, non sendo posible acumulalas a anos seguintes nin ser compensables economicamente salvo os casos de liquidación por finiquito. Por iso, calquera que fora a causa, o non disfrute durante o ano natural supón a perda delas ou da fracción pendente de disfrute.

A retribución deste período será o importe resultante de achala media dos meses transcorridos do ano natural e ata un máximo de seis meses, tomándose para o dito cómputo o salario base, a antigüidade e o complemento por penosidade.

4. Enfermidade.

Se durante o disfrute das vacacións o traballador se encontrara en situación de IT, estas non se interrompen nin son conmutables por novos períodos.

Artigo 15º.-Permisos e licencias.

Os traballadores, logo de aviso e xustificación, poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) 15 días naturais en caso de matrimonio.

b) 5 días naturais por falecemento de familiares ata o segundo grao por consanguinidade ou afinidade; se nestes casos o traballador fora o que levara os trámites legais correspondentes ante a autoridade, por falta doutros parentes de grao próximo, e os días a que ten dereito foran festivos, estes ampliaranse nun día laborable.

c) Os citados días de permiso por falecemento ampliaranse a 6 días naturais no caso de que o traballador necesitare realizar un desprazamento superior 300 km.

Medio día para acudir ó enterro de familiares de 3º e 4º grao de consanguinidade ou afinidade.

d) Polo nacemento dun fillo ou adopción, o traballador, cónxuxe ou convivente terá dereito a 3 días naturais de permiso, consecutivos ou non, dos que polo menos dous han de ser laborables e comprendidos no período de 15 días a partir da data do nacemento ou chegada do adoptado ó fogar; cando o traballador necesite desprazarse fóra da localidade, o dito permiso ampliaráselle a 5 días naturais.

e) 4 días naturais no caso de enfermidade grave ou ingreso en centro sanitario ou internamento indefinido de parentes ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade. Se o traballador tivera que desprazarse máis de 300 km, o dito permiso ampliarase nun día.

f) Polo tempo necesario para asistilo traballador ou acompañalos seus fillos ou esposos e os pais á consulta médica cando non fora posible acudir fóra das horas de traballo, comunicándoo previamente e con xustificación.

g) 1 día por traslado de domicilio habitual.

- h) Polo tempo necesario para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público e persoal, xustificándoo adecuadamente.
- i) Polo tempo necesario para atende-los danos producidos por catástrofes nos bens inmobles que constitúan a vivenda habitual do traballador, con xustificación.
- j) Para realizar funcións sindicais ou de representación de persoal, nos termos establecidos legalmente, e neste convenio.
- k) Para realizar exames, cando curse con regularidade estudos para a consecución de títulos oficiais, académicos ou profesionais, o traballador terá dereito ó correspondente permiso, que comprenderá un día por exame, que se ampliará un día máis se se precisa para traslados a outra poboación situada a máis de 300 km.
- l) Un día de permiso polo matrimonio dun familiar ata 2º grao de consanguinidade ou afinidade, aumentando un día máis cando sexa preciso desprazarse a máis de 300 km.
- m) 1 día de permiso en caso de separación ou divorcio.
- n) Ata 5 días no ano, sen retribuír, solicitándoo cunha antelación de dous días laborais a xustificar por unha necesidade, que serán concedidos sempre que as necesidades do servizo o permitan.
- ñ) Quen por razón de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de 6 anos ou a un diminuído físico, psíquico ou sensorial que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre polo menos un tercio e un máximo da metade da duración daquela. (Art. 37.5º da Lei 39/1999).
- o) As tardes dos días 24 e 31 de decembro serán consideradas como festivas. Ós traballadores que polas peculiaridades do seu traballo non as poidan desfrutar aboaránselles como festivas.

Artigo 16º.-Curso de formación.

Os cursos de formación e promoción do persoal, organizados ou propostos pola institución, realízanse preferentemente durante o horario laboral, sempre e cando nos ditos horarios non se prexudique o labor que hai que realizar na xornada ordinaria de traballo. En todo caso, computarase a asistencia como horas traballadas.

Terán preferencia para a asistencia ós cursos os traballadores que estean desempeñando labores directamente relacionados coa materia obxecto do curso, e dentro destes aqueles que participaran en menor número de cursos. As decisións ó respecto adoptaranse por acordo entre a institución e os representantes designados polo comité de empresa.

Artigo 17º.-Excedencias.

A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa, nos termos contidos nos puntos seguintes:

1. Excedencia forzosa.

Serán causa dela:

- a) A designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo.
- b) Pola prestación do servizo militar ou prestación social substitutoria, e polo tempo da súa duración.
- c) Polo exercicio de funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, e sempre que a central sindical á que pertenza o traballador teña no sector a representatividade que estipula a lei.
- d) Por calquera outra causa que legalmente se estableza.

O traballador que desfrute de excedencia forzosa ten dereito a reserva do posto de traballo e cómputo da antigüidade, e durante todo o tempo en que permaneza nesta situación.

Desaparecida a causa que motivou a excedencia, o traballador deberá solicita-la incorporación á institución no prazo de 30 días naturais desde que se produza tal circunstancia, debendo reincorporarse á súa tarefa no prazo máximo de 7 días contados desde a súa solicitude de reincorporación. De non facelo así, perderá todo o dereito á reserva do posto de traballo e demais características propias da excedencia forzosa.

2. Excedencia voluntaria.

Concederase ó traballador, logo de petición por escrito con 30 días de antelación, que teña polo menos un ano de antigüidade na institución, e ó que non lle fora concedida outra excedencia voluntaria durante os catro anos anteriores.

O permiso de excedencia voluntaria concederase por un mínimo dun ano con reserva de posto

de traballo. Poderá ser prorrogable ata cinco anos, con preferencia ó reingreso, neste caso, no posto de traballo que desempeñase, sempre que este non fora cuberto por outro traballador, podendo en caso contrario optar entre o reingreso nun posto de traballo de igual categoría e funcións similares, se o houbera dispoñible, ou esperar a que se produza unha vacante no posto que desempeñaba con anterioridade a solicita-la excedencia.

Durante o tempo de excedencia voluntaria non se computará a antigüidade.

A reincorporación ó posto de traballo, unha vez finalizado o período de excedencia e conforme ó expresado no parágrafo 2º do presente artigo, deberá realizarse ó día seguinte da súa finalización.

Se a concesión da excedencia voluntaria fora motivada polo desfrute dunha bolsa, viaxe de estudos ou participación en cursos de perfeccionamento propios da especialidade do traballador, e non excedese dun ano, computaráselle a antigüidade durante o dito período e terá dereito a reincorporarse ó posto de traballo no que viñera desempeñando o seu labor, ó que deberá reintegrarse no prazo máximo de 7 días desde a finalización da causa que motivou a solicitude de excedencia. Para a concesión neste caso, e aplicación dos beneficios correspondentes, o traballador haberá de xustificar previamente o motivo da súa solicitude, así como determina-lo período no que se vai encontrar en situación de excedencia.

3. Excedencia especial por maternidade.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a 3 anos, para atende-lo coidado de cada fillo, tanto o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

O nacemento, adopción ou acollemento de novos fillos xerará o dereito a futuras e sucesivas excedencias, que en todo caso porán fin á anterior que se viñera desfrutando.

O período no que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o aquí establecido, será computable para efectos de antigüidade, e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, deberá ser convocado pola entidade para a súa participación neles, especialmente con ocasión da súa reincorporación.

O traballador terá dereito, durante o primeiro ano de permanencia de excedencia, á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

A excedencia considerada no presente epígrafe constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Nembargantes, se dous ou máis traballadores da mesma entidade xeraran este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da entidade. (Art. 46.3º da Lei 39/1999).

Artigo 18º.-Xubilación.

Establécese como data tope para acceder á xubilación o ano en que o traballador cumpra os 65 anos de idade, e sempre e cando cotizara o tempo mínimo requirido para ter dereito a percibi-las prestacións correspondentes, podendo en caso contrario permanecer en alta na entidade ata completa-lo dito período mínimo.

Como excepción ó parágrafo anterior, e como medida de fomento de emprego, convén que os traballadores con 64 anos de idade que desexen acollerse á xubilación anticipada co 100% da prestación, sempre que reúnan os requisitos de carencia e cotización correspondentes, poderán facelo, estando neste caso a entidade obrigada a substituílo na forma e condicións que veñen regulamentadas polo R.D. 1194/1985, do 17 de xullo.

Así mesmo, todo traballador que cumpra os requisitos da lexislación vixente, poderá acollerse a unha xubilación anticipada.

Capítulo V

Réxime retributivo

Artigo 19º.-Disposicións xerais.

A retribución do persoal afectado polo presente convenio estará integrado polos seguintes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Antigüidade.
- c) Outros complementos.
- d) Pagas extraordinarias.

Para o exercicio de 2001 incrementaranse tódolos conceptos salariais co 3% sobre a táboa salarial actualizada de 2000, cunha revisión salarial do 0,50% sobre o IPC real. Para o ano 2002 aplicarase o IPC previsto máis 1 punto, garantíndose unha revisión salarial do 0,75% sobre o IPC real do ano 2002.

Artigo 20º.-Salario base.

Constitúeo a retribución do traballador, que virá determinada polo grupo e a categoría profesional a que pertenza. Se a xornada realizada fora inferior á pactada no presente convenio, o salario base reducirase proporcionalmente.

Artigo 20º bis.-Garantía de mínimos.

Os traballadores de axuda a domicilio garantiráselles un salario mínimo equivalente a 33 horas de traballo semanais para o ano 2001, e 34 horas semanais para o ano 2002, con independencia de que as realizaran ou non, podendo percibir cada un dos traballadores, e a título individual, un salario superior en función das horas efectivamente realizadas.

É competencia de Cáritas Interparroquial, a distribución dos servicios, para poder garantir este salario mínimo a tódolos traballadores de axuda a domicilio, de tal maneira que, se algún deles se negara a aceptar, polo motivo que fora, el ou os servicios asignados perderán tamén a garantía de mínimos do presente artigo.

Artigo 21º.-Antigüidade.

O persoal afectado polo presente convenio terá dereito a percibir en concepto de antigüidade, por cada tres anos de traballo efectivo, o 5% do salario base da súa categoría profesional, computándose cada trienio a partir do día 1 do mes en curso, ou do día 1 do mes seguinte, dependendo de que a data na que se cumpra o dito trienio pertenza á 1ª ou á 2ª quincena, e co límite máximo do 60%.

Os traballadores que á sinatura do presente convenio viñesen percibindo unha cantidade superior á que resultase de aplica-lo parágrafo anterior, percibirán, ademais das cantidades que lles correspondesen por antigüidade segundo se dispón no presente artigo, a diferenza que resulte en concepto de complemento persoal.

Artigo 22º.-Complementos persoais.

Poderá establecerse entre cada traballador e a entidade un complemento persoal en contía, que se acordará en cada caso, e que se aboarán nas doce pagas mensuais.

Así mesmo, establécese, e con carácter único, á sinatura do presente convenio, a absorción dos complementos persoais actuais na nova táboa salarial.

Artigo 23º.-Complemento de transporte.

Os/as auxiliares de axuda a domicilio que teñan que realizar desprazamentos intermedios nas súas asistencias dentro da súa xornada de traballo percibirán un complemento por transporte por cada desprazamento. Este complemento revisarase anualmente e de forma independente ó resto dos conceptos retributivos, en función do custo obxectivo do transporte urbano.

Por outra banda estipúlase o pagamento do quilómetro a 24 pesetas para todos aqueles traballadores que, por motivos de traballo, teñan que usa-lo seu propio vehículo.

Artigo 24º.-Complemento de penosidade.

Os/as auxiliares de axuda a domicilio que realicen funcións que requiran un maior esforzo e/ou dificultade en función do grao de incapacidade da persoa asistida, ou da deterioración ambiental dos domicilios ós que acudan, percibirán este complemento nas contías e circunstancias que se especifican no anexo II.

Os/as auxiliares de servizo e cocíñeiros/as de Meu Lar cobrarán nas 14 pagas o dito

complemento de penosidade polo seu traballo, a razón do especificado nas táboas salariais.

Artigo 25º.-Complemento por traballo en festivo.

A entidade aboaralle ó traballador, mensualmente, un complemento polos días festivos do dito mes nos que o traballador realizara as súas tarefas normais.

Este complemento equivalerá a un 50% sobre o salario base diario multiplicado polo número de días festivos traballados.

Artigo 26º.-Complemento de nocturnidade.

Aboarase por este concepto o 25% da hora de salario base. Considéranse para efectos de nocturnidade as horas comprendidas entre as 22 e as 6 da mañá.

Artigo 27º.-Pagas extraordinarias.

A entidade aboará, ademais das doce mensualidades, unha paga extraordinaria no mes de xullo e outra no mes de decembro, por un importe equivalente a 30 días de salario base, incluída a antigüidade, se é o caso. Estas pagas devengarase por semestres naturais cada ano. O persoal que ingrese ou cese durante o ano percibirá estas pagas extraordinarias en proporción ó tempo traballado no semestre correspondente a cada paga.

O persoal que non traballe a xornada completa percibirá por este concepto a parte proporcional correspondente.

O persoal eventual ou temporeiro os servizos do cal non excedan de 30 días percibirá a parte proporcional correspondente incluída no salario día ou hora, na forma especificamente establecida no presente convenio para os ditos traballadores.

Artigo 28º.-Atrasos.

No caso de que a un traballador lle finalice o contrato durante a vixencia do convenio, independentemente de que asine a liquidación, aboaránselle, con efectos retroactivos, os atrasos que lle puideran corresponder, e de acordo co incremento do IPC.

Artigo 29º.-Aboamento de haberes.

Tanto as pagas mensuais como as extraordinarias se ingresarán mediante transferencia bancaria na conta corrente elixida polo traballador dentro do territorio nacional, o último día do mes no caso das nóminas mensuais, e os días 15 de xullo e 15 de decembro para as pagas extraordinarias de xullo e Nadal, respectivamente. Se fosen festivos, aboaranse o día hábil inmediatamente anterior.

Artigo 30º.-Complemento por ILT.

Os traballadores en situación de incapacidade laboral transitoria, e durante un período de ata 12 meses, recibirán o complemento necesario ata completa-lo 100% da retribución mensual, ou, se é o caso, diaria ou por hora, ordinaria que lles correspondería de poderen desenvolver-las súas actividades laborais, e a teor do percibido no mes anterior á data da baixa.

Artigo 31º.-Horas extraordinarias.

Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que, consideradas no seu conxunto diario, semanal ou anual, excedan da xornada pactada no presente convenio.

A realización das ditas horas extraordinarias será con ocasión de situacións excepcionais.

As horas extraordinarias incrementaranse no 75% sobre o valor do salario/hora ordinario.

Estas horas non poderán superar en todo caso o tope máximo de 70 horas, debendo ser comunicadas ó comité de empresa.

Artigo 32º.-Retribución do persoal eventual ou temporeiro, os servizos dos cales non excedan de 180 días:

1. Os traballadores eventuais ou temporeiros os servizos dos cales non excedan de 180 días devengarán a súa retribución por día efectivo de traballo, incluíndo no importe do día a parte proporcional da retribución dos domingos e festivos, así como das dúas pagas extraordinarias

correspondentes ó salario de 30 días cada unha delas, rateadas anualmente por cada día de traballo, tomando como referencia para o cálculo do salario diario, a retribución da táboa salarial do presente convenio de acordo coa categoría profesional desempeñada, que no caso de ser mensual se dividirá por trinta.

2. Os traballadores que traballen por horas, e con relación laboral de eventuais ou temporeiros, devengarán a súa retribución por hora efectiva traballada, incluíndo no importe da hora a parte proporcional da retribución dos domingos e festivos, así como as dúas pagas extraordinarias correspondentes ó salario de 30 días cada unha delas, rateadas anualmente por cada hora traballada, tomando como referencia para o cálculo do salario por hora a retribución da táboa salarial do presente convenio de acordo coa categoría profesional desempeñada, que no caso de ser mensual se dividirá por trinta, e multiplicarase o importe resultante por sete e dividirase por corenta.

Capítulo VI Seguridade e hixiene

Artigo 33º.-Saúde laboral.

De conformidade co disposto na Lei de prevención de riscos laborais, os traballadores teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. O citado dereito supón a existencia dun correlativo deber de Cáritas Interparroquial na protección dos traballadores ó seu servicio fronte ós riscos laborais.

En cumprimento do deber de protección, a entidade deberá garantir a seguridade e a saúde dos traballadores ó seu servicio en tódolos aspectos relacionados co traballo. Igualmente a entidade está obrigada a garantir unha formación práctica e adecuada nestas materias a tódolos traballadores.

Corresponde a cada traballador velar en e polo cumprimento das medidas de prevención que en cada caso sexan adoptadas.

Así mesmo, haberase que atender ó disposto nas demais normas sobre seguridade e hixiene no traballo vixentes en cada momento.

Crearase o comité de seguridade laboral, de forma paritaria e coas funcións e desenvolvemento establecidos na Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 34º.-Recoñecementos médicos.

O traballador ten dereito, e asemade a obriga, de someterse ás revisións médicas, tanto as previas ó ingreso ó posto de traballo como as periódicas que sexan aconselladas ou propostas tanto pola entidade como polos organismos oficiais competentes, así como a someterse ós medios profilácticos ou de vacinación que sexan obrigatoriamente indicados por eles, coa salvagarda do seu dereito constitucional á intimidade.

Todo traballador será informado de maneira conveniente e confidencial dos resultados dos exames da saúde ós que fora sometido.

Artigo 35º.-Roupa de traballo.

Cáritas Interparroquial da Coruña facilitaralles ós seus traballadores a roupa adecuada de traballo e en cantidade suficiente para o desempeño dos seus cometidos específicos, contra o reintegro da deteriorada. O traballador estará obrigado a usar durante a realización da súa tarefa a roupa facilitada pola entidade, así como a coidala.

No caso de que a deterioración ou perda se produza por negligencia do traballador, este deberá procurar pola súa conta as pezas que sexan necesarias.

Queda prohibida a utilización da dita roupa de traballo para tarefas persoais ou de calquera outra índole que non sexan as propias de Cáritas.

Artigo 36º.-Enfermidades por contaxio.

No caso de que calquera dos traballadores se vira afectado por calquera tipo de enfermidade sobrevida por contaxio ó desenvolve-lo seu traballo, haberase que atender ó que dispoña a autoridade sanitaria.

Artigo 36° bis.-Prestación por morte ou invalidez.

Tódolos traballadores contarán cun seguro de accidentes, que contratará a entidade pola súa conta e cargo, e que cubrirá os accidentes ocorridos ós traballadores como consecuencia da realización do seu traballo ou nos desprazamentos a ou desde o mesmo, e dos que resulte morte, invalidez permanente total, absoluta ou grande invalidez, e garantirase en tódolos casos 3.000.000 de pesetas por cada traballador.

Capítulo VII Dereitos sindicais

Artigo 37°.-Dereito de sindicación.

A entidade respectará o dereito de tódolos traballadores a sindicárense libremente.

Non se poderá condicionar a ocupación dun traballador ó feito de que estea ou non afiliado ou renuncie á súa afiliación sindical, e tampouco poderá incomodalo ou prexudicalo de ningunha outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

Artigo 38°.-Dereito de participación.

Todo traballador ten dereito a participar de forma activa nos órganos de representación, na forma regulada polo Estatuto dos traballadores.

Así mesmo poderán celebrarse reunións, recoller cotas e distribuír información sindical fóra das horas de traballo e sen perturba-la actividade normal.

Cando por traballar en quendas, por insuficiencia dos locais, ou por calquera outra circunstancia, non poida reunirse simultaneamente todo o cadro de persoal sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da actividade, as diversas reunións parciais que deban celebrarse consideraranse como unha soa e datadas no mesmo día da primeira. En todo caso manteranse uns servizos mínimos, cando así fora necesario, establecidos de común acordo entre a entidade e os representantes dos traballadores, que garantan a cobertura e atención necesaria da actividade.

Artigo 39°.-Dereito de información.

A entidade facilitará taboleiros de anuncios para que, baixo a responsabilidade dos representantes sindicais na publicidade ou comunicacións asinadas polos sindicatos, se coloquen aqueles avisos e comunicacións que haxa que efectuar e se crean pertinentes. Estes taboleiros distribuiranse nos puntos e lugares visibles para permitir que a información chegue facilmente ós traballadores.

Artigo 40°.-Dereitos supletorios.

En todo o previsto no presente convenio en materia de dereitos de representación colectiva, reunión, liberdade sindical e participación, folga e conflitos colectivos, haberase que atender ó que se dispoña na lexislación vixente en cada momento.

Capítulo VIII Infraccións laborais

Artigo 41°.-Disposicións xerais.

Os traballadores poderán ser sancionados pola entidade, en virtude de incumprimentos laborais e de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establezan nos seguintes artigos, sendo o Estatuto dos traballadores, o Código penal, a Lei 8/1988, do 7 de abril, e o R.D. 396/1996, do 1 de marzo, en materia de infraccións e sancións, dereito supletorio nesta materia.

Como excepción ó contido nos artigos 40, 41 e 42 en materia de faltas de asistencia e puntualidade, no caso dos traballadores de axuda domiciliaria terase un especial coidado nas sancións pola dificultade que supón a proba ou a desistencia na imputación da dita falta.

Artigo 42°.-Faltas leves.

Son faltas leves:

1. O atraso e negligencia no cumprimento das súas funcións, así como a indebida utilización dos locais, materiais, informacións ou documentos da empresa, salvo que pola súa manifesta gravidade poida ser considerada como falta grave ou moi grave.
2. A non comunicación coa debida antelación da falta de asistencia ó traballo por causa xustificada, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.
3. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada, e en número de tres a cinco cometidas nun período dun mes.
4. Non lle comunicar á entidade os cambios persoais que poidan afecta-las prestacións coa Seguridade Social ou á relación coa Facenda pública.
5. A negativa rotunda a pasa-las revisións médicas consideradas no artigo 32º do presente convenio.

Artigo 43º.-Faltas graves.

Terán a consideración de faltas graves:

1. A falta de disciplina no traballo.
2. A falta de asistencia ó posto de traballo sen causa xustificada.
3. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada durante máis de cinco días ó mes e menos de dez.
4. O abandono inxustificado do posto de traballo.
5. A reincidencia na comisión dunha falta leve, aínda que sexa de diferente natureza e dentro dun mesmo trimestre, sempre que se produza sanción por ese motivo.
6. A ausencia de notificación, nun prazo de 24 horas, da situación de baixa por IT.
7. A negligencia no traballo que afecte negativamente á marcha nel.
8. A simulación de enfermidade ou accidente.
9. As discusión públicas cos compañeiros no centro de traballo.

Artigo 44º.-Faltas moi graves.

Serán cualificadas como faltas moi graves as seguintes:

1. Dar a coñecer procesos patolóxicos e datos íntimos dos usuarios.
2. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas, e calquera conducta constitutiva de delito doloso.
3. A falta de asistencia ó traballo non xustificada, e durante máis de tres días ó mes.
4. As faltas reiteradas e inxustificadas de puntualidade durante máis de dez días ó mes ou durante máis de 30 días ó trimestre.
5. Os malos tratos de palabra ou obra, psíquicos ou morais, infrinxidos ós usuarios, compañeiros de traballo de calquera categoría ou a familiares de calquera deles, así como os abusos de autoridade.
6. A obtención de beneficios económicos ou en especie dos usuarios.
7. Apropiarse de obxectos, documentos, material ou calquera outro efecto persoal dos usuarios ou dos traballadores.
8. A negligencia na administración da medicación.
9. Facer públicos datos persoais e/ou teléfono dos usuarios, familiares ou compañeiros de traballo a persoas alleas a eles.
10. Os actos ou condutas verbais ou físicas de natureza sexual ofensivas dirixidas a calquera traballador, sendo de máxima gravidade aquelas que sexan exercidas desde posicións de mando ou xerarquía, as realizadas cara a persoas con contrato non indefinido, ou as de represalia contra as persoas que as denunciaran.
11. A indisciplina ou desobediencia no traballo.
12. A diminución voluntaria e continua do rendemento normal do traballo, cando supoña negligencia por parte do traballador.
13. A embriaguez ou toxicomanías.
14. A reincidencia na comisión dunha falta grave, aínda que sexa de natureza distinta, sempre que se produza sanción por ese motivo.

Artigo 45º.-Sancións.

As sancións que poderán impoñerse, en función da cualificación das faltas, serán as seguintes:

A) Por faltas leves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo ata tres días.
- Desconto proporcional das retribucións que sexan correspondentes ó tempo real deixado de traballar por falta de asistencia ou puntualidade non xustificadas.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de tres días a un mes.
- Desconto proporcional das retribucións que sexan correspondentes ó tempo real deixado de traballar por falta de asistencia ou puntualidade non xustificadas.

C) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de un a tres meses.
- Despedimento.

Artigo 46º.-Tramitación.

As sancións comunicaranse motivadamente e por escrito ó interesado para o seu coñecemento e efectos, dándose notificación ó comité de empresa ou delegados de persoal.

Para a imposición de sancións por falta moi grave ós delegados de persoal será preceptiva a instrucción de expediente sumario. Este expediente incoarase logo de coñecemento da infracción, remitíndolle ó interesado prego de cargos con exposición sucinta dos feitos supostamente constitutivos de falta. Deste expediente daráselles traslado ó comité de empresa ou ós delegados de persoal para que por ámbalas partes e no prazo de cinco días, poidan manifestar á dirección o que consideren conveniente para o esclarecemento dos feitos. Transcorrido o dito prazo, e aínda que o comité, o traballador, ou ambos non fixeran uso de dereito que se lles concede a formular alegacións, procederáse a impoñer ó traballador a sanción que se considere oportuna de acordo coa gravidade da falta cometida e o estipulado no presente convenio.

Artigo 47º.-Prescrición.

As faltas leves prescribirán ós trinta días, as graves ós sesenta días e as moi graves ós noventa días, a partir da data na que se tivera coñecemento, e en todo caso ós seis meses de cometerse.

Artigo 48º.-Infraccións da empresa.

Clasificaranse como infraccións laborais da empresa as accións ou omisións contrarias ás disposicións legais en materia de traballo, ó presente convenio colectivo, e ás demais normas que sexan de aplicación vixente en cada momento.

Sancionarase a obstaculización do exercicio das liberdades públicas e dos dereitos xudiciais.

Artigo 49º.-Comisión paritaria.

Constitúese unha comisión paritaria para a interpretación, aplicación e vixilancia do cumprimento deste convenio, así como para a mediación, arbitraje e conciliación no caso de conflito colectivo, cando se solicite por instancia dun dos seus órganos.

Esta comisión estará constituída por José Luis Souza Porto, Ernesto Vázquez Mariño e Fernando Esclusa Otero (parte empresarial) e Mercedes Carrión Rosende, Fuensanta Prieto, e Oliva Berbia Mourelle (parte social). As dúas partes poderán seren asistidas por un asesor con voz pero sen voto. Os acordos da comisión paritaria requirirán, validamente constituída, a asistencia á reunión de dous membros de cada unha das representacións.

ANEXO I

Táboas de salarios – Ano 2001

Categoría	Salario base mes/día	Trienios 5%	Complem. festivo/día
Titulados superiores			
Director centro	149.266	7.463	2.487
Médico	135.699	6.784	2.261
Outros titulados superiores	135.699	6.784	2.261
Titulados medios			
Coordinador centro	136.829	6.841	2.281
Asist. social/Diplom. Trab. Social	124.391	6.219	2.073
ATS/DUE	124.391	6.219	2.073
Persoal administrativo			
Administrativo	113.082	5.654	1.885
Auxiliar administrativo	84.812	4.242	1.413
Profesionais de oficio			
Encargado de quenda	87.077	4.354	1.451
Cociñeira	90.466	4.524	1.508
Persoal subalterno			
Conserxe	96.120	4.807	1.602
Porteiro	84.812	4.247	1.413
Auxiliar servicios xerais	79.158	3.960	1.320
Limpadora	79.158	3.960	1.320
Auxiliar domicilio	Salario base/hora 465	Trienios 5% 24	

ANEXO II

Complemento de penosidade na asistencia domiciliaria

Ano 2001

Nivel 0: 0 ptas./hora.

Nivel 1: 102 ptas./hora.

Nivel 2: 204 ptas./hora.

Complemento de penosidade na Residencia

Meu Lar

Ano 2001

Auxiliar de servicios: 3.000 ptas./mes.

Cociñeiro/a: 3.000 ptas./mes.