

De: abogados@despachoeortega.es
Asunto: Mailchimp Template Test - "2020/12 - CIRCULAR INFORMATIVA EO"
Fecha: 22 de diciembre de 2020, 17:32
Para: carla@veintiocho.com



Como viene siendo habitual en las últimas actas gran parte de las solicitudes quedan sin acuerdo, y los alcanzados la tónica es que se refiera a cuestiones ya abordadas por la Comisión o de no demasiada enjundia.

De la misma cabe destacar las siguientes cuestiones:

Funciones del técnico de marketing (consulta 316)

Duesto de trabajo que no aparece en la clasificación profesional del VIICOME

Puesto de trabajo que no aparece en la clasificación profesional del VIICCME, acordando la Comisión Paritaria (CP) que corresponde a la empresa en cuanto que “creadora” de dicho puesto de trabajo establecer las funciones del mismo.

Inaplicación del Convenio (consultas 319 y 322)

La CP introduce la necesidad de cumplir un criterio que hasta ahora no se había reflejado en sus acuerdos, y es el relativo al cumplimiento obligado del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, que estableció el SMI de 950,00€ para el año 2020.

Por tanto, cualquier acuerdo de inaplicación del VIICCME deberá garantizar el cumplimiento del SMI para el año 2020, o su proporción para los trabajadores con contratos a tiempo parcial.

Alcoholismo en el trabajo (consulta 317, y 320, que es la misma)

La CP reconoce que no se ha desarrollado por su parte el Programa de actuación ante situaciones de alcoholismo que quedó establecido en el art. 32 VIICCME.

Función de colocar la ropa en los armarios de los usuarios una vez lavada y planchada (consulta 321)

Para la CP conforme a las funciones establecidas en el art. 17 VIICCME corresponde de manera indistinta tanto a gerocultores como al personal de limpieza o lavandería/planchado.

Funciones del gobernante/a (Consulta 323)

Se consulta si entre sus funciones se encuentra poder organizar a otro personal, y contesta la CP que entre sus funciones, conforme dispone el art. 17, grupo profesional 2.C) se encuentran la coordinación y supervisión, sin que la CP pueda entrar en la casuística de si las mismas se limitan al área de servicios residenciales o son ampliables sobre grupos profesionales enclavados en otras áreas.

Cambio de turno por motivo de estudios realización de Master (consulta

Cambio de turno por motivo de estudios, realización de master (consulta 321)

La CP dice que al no estar prevista esta situación en el VIICCME, deberá alcanzarse ante la petición de cambio de turno por este motivo el acuerdo empresa-persona trabajadora, y a falta del mismo será de aplicación el art. 25 VIICCME en relación con el Anexo III.

El art. 25 dispone que “Tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor puntuación, en base al baremo redactado en el anexo III, así como los trabajadores y trabajadoras que por circunstancias personales deban conciliar su situación laboral con la familiar, en los términos legalmente establecidos. El citado baremo podrá completarse por la representación unitaria o sindical del personal en las diferentes empresas afectadas por el presente convenio colectivo, con respeto siempre a los principios de derecho necesario.”

Y el anexo III establece el baremo.

Jornada del personal de servicio de ayuda a domicilio. Es posible el cómputo diario, semanal o mensual (consulta 323)

De conformidad con lo establecido en el art. 39.1 VII CCME la CP se pronuncia recordando que la jornada anual es de 1.755 horas y que esta jornada máxima anual será considerada en cómputo semestral, por lo que cualquier otro cómputo deberá respetar lo establecido en el citado precepto.

Festivos especial significación (Consulta 326)

Reitera la CP que estos días dan lugar a percibir el plus correspondiente y además a 1 día de descanso compensatorio que no disminuirá la jornada anual.

La CP ya tiene establecido que el día compensatorio de descanso al que se tiene derecho tras el trabajo en un día festivo normal (Art. 39.1, décimo párrafo, VIICCME) tiene la misma naturaleza que el día compensatorio de descanso al que se tiene derecho tras el trabajo en un día festivo de especial significación (art. 45 VIICCME), en el sentido de que esos días de descanso compensatorio no serán considerados como tiempo de trabajo. Esto quiere decir que dichos

días se disfrutarán sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual de trabajo, que deberá respetarse en todo caso. (consultas 301 y 312)

Sobre las cuestiones en las que no se ha alcanzado acuerdo, destacamos dos que tienen considerable transcendencia en nuestros Centros:

Días de libre disposición (DLD) e IT (Consultas 314, 318 y 328)

La CP no alcanza acuerdo en este espinoso asunto que colea desde hace tiempo. En las solicitudes se viene planteando (por Delegados de personal y Comités de empresa) que los periodos de IT no tienen por qué afectar al derecho a disfrutar los DLD con el argumento de que los días de IT conforme al art. 39.1 VIICCME se consideran como efectivamente trabajados; o la última solicitud sobre este tema que rizando el rizo argumenta que el VIICCME en realidad no establece si los tres meses de trabajo previo tienen que ser inmediatamente previos al DLD solicitado.

La realidad es que los juzgados de lo social (son asuntos que no dan lugar a recurso de suplicación ante los TSJ) se vienen pronunciando sobre la consideración de que los periodos de IT en cuanto periodos que computan como efectivamente trabajados dan derecho al disfrute de los DLD siempre que sean solicitados, y poco más se puede aventurar sobre la materia.

Derecho al complemento IT por accidente de trabajo para las bajas por COVID-19 (Consulta 315)

Con el estado de alarma las bajas por COVID a efectos de Seguridad Social se consideran como bajas por accidente de trabajo (AT), por lo que en la solicitud se pregunta si no deberían tener por ello el tratamiento del art. 47 VIICCME, es decir el complemento hasta el 100% durante los primeros 21 días, o si por el contrario deben tratarse como enfermedad común.

En esta cuestión conocemos ya un pronunciamiento, la Sentencia de 14 de diciembre de 2020 del Juzgado de lo Social nº 1 de Soria (que nos ha hecho llegar Antonio Olmedo de ASVAI Valladolid) que estima la demanda de la FSP-UGT de Soria declarando ***“el derecho de los trabajadores de la Residencia***

“El Parque” de Soria a percibir el complemento de la prestación económica de incapacidad temporal previsto en el art. 47 del VII Convenio, en los periodos de aislamiento o contagio provocados por el virus COVID-19 descritos en el art. 5 del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.”

Atentamente,

eo ABOGADOS