

CONVENIO COLECTIVO DE SANIDAD PRIVADA

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de hospitalización, asistencia, consulta, despachos particulares, sanitarios, clínicas privadas, tanto de medicina general, como de cualquier otra especialidad y laboratorios de análisis clínicos.

Artículo 2. Ámbito Territorial:

El presente convenio será de aplicación en la provincia de Jaén.

Artículo 3. Ámbito Personal.

Queda comprendido, en el ámbito del Convenio, el personal que preste o presta sus servicios en los centros o las empresas afectadas por el mismo. Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en centros o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración Pública.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP, siendo sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2008 y finalizando la vigencia del mismo el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio se consideran mínimas y en su consecuencia aquella empresa o entidad que tenga concedidos a su personal, por pacto o costumbre, alguna situación más beneficiosa que la que se consigne en este convenio, contemplada en computo anual tendrá la obligación de respetarla.

Las empresas en que se den estas circunstancias tendrán que adecuar las nominas o recibos de salario al presente convenio colectivo, y las diferencias se acoplarán a un plus convenio.

Artículo 6. Denuncia y Prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.



Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo se entenderá que el convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción Laboral a instancia de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de algunos de los pactos del presente convenio colectivo, quedará sin efectos la totalidad, debiendo las partes afectadas constituir, una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 8. Comisión Negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes de las Asociaciones Empresariales representativas en el sector y por las organizaciones sindicales más representativas en el sector.

La distribución de sus miembros está en función de la proporción de la representatividad de las mismas.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de Presidente/a y Secretario/a de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la situación.

Dicha comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro por la representación empresarial y otros cuatro de la representación social que haya intervenido en la firma del convenio.

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 todas las empresas.

Se señala como domicilio, a efectos de registro, de la Comisión Paritaria en Jaén, el del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación sito en el Paseo de la Estación, 30 - 6.ª Planta.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas.

Artículo 10. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan, adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales desarrollados por el Servicio de Mediación y Arbitraje, que afecte a los trabajadores y empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Capítulo II

Artículo 11. Organización y Tiempo de Trabajo.

La Organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo ya la Legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Capítulo III

Artículo 12. Clasificación Profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidas para su ingreso.

1. Director Médico, Directo Administrativo, Subdirector Médico y Administrativo, Médico Jefe de Servicio, Departamento o Sección.
2. Médico, Farmacéutico, Odontólogo, Asesor Jurídico y demás titulados Superiores.
3. Jefe de enfermería, supervisor de enfermería, ATS, matrona, fisioterapeuta, terapeuta ocasional, maestro de logofonía, maestro de sordos, titulado mercantil, Graduado Social y demás titulados medios.
4. Monitores de logofonía, ocupacional, de sordos, educación física; Oficial





administrativo, Jefe de Cocina, Jefe de Almacén, Jefe Calefactor y demás personal técnico y mandos intermedios.

5. Auxiliar Sanitario, cuidadores, puericultora, auxiliar de enfermería, cocinero y demás personal auxiliar.

6. Portero, Ordenanza, Vigilante, Electricista, Pinche y demás personal subalterno y no cualificado.

Artículo 13. Funciones del Personal.

Las categorías profesionales desarrollaran las funciones específicas que corresponden de acuerdo con el puesto de trabajo asignado, y en función de la titularidad que ostenten cada uno.

Artículo 14. Empleo.

Las partes firmantes del presente Convenio, procuraran en las medidas de sus posibilidades conseguir los mayores niveles de contratación indefinida, intentando reducir el porcentaje de contratación temporal existente en el sector y en el ámbito de aplicación de este convenio.

Con los objetivos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo ya la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la máxima calidad y lo más cualificada posible se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación.

Contrato indefinido. Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios, procurando utilizar esta modalidad de contratación en la mayor parte de los casos posibles, y estableciéndose un período de prueba de 75 días naturales.

Contratos eventuales. Que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, de acuerdo con la legislación vigente. Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Contratos en Prácticas. No serán inferiores a seis meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal.

La retribución será durante el primer año de vigencia del 70% y a partir de ese momento del 80 %. Contratos Formativos. En cuanto a esta materia se considera de aplicación la legislación vigente, estableciendo como retribución para el primer





año el 90% y a partir de ese momento el 100 %.

Contrato de Obra o Servicio Determinado. Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate.

La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione.

Artículo 15. Jubilación a los 64 años.

Como medida de fomento de empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio en sus artículos 1 y 2 y demás normativa vigente.

Artículo 16. Jubilación a los 65 años.

El personal, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, deberá jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad, salvo que en dicho momento no pueda acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada y retrasada al momento en que se reúnan los mismos.

Artículo 17. Jubilación Parcial.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir de los 60 años, hasta el cumplimiento de los 65 años, de acuerdo con la legislación vigente

Capítulo IV

Artículo 18. Jornada y horario de trabajo.

Se establece una jornada anual de 1.784 horas

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo, a no ser que mediaran un mínimo de catorce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los





representantes del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima semanal y anual que este Convenio establece.

Anualmente y en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, entregando una copia, con una semana de antelación, a los representantes del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

Se establece durante la jornada el derecho a un período de descanso de 25 minutos, denominado “de bocadillo”, que se considerará como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 19. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido, la duración será de un mes natural. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional.

Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, finalizar el período de suspensión.

Artículo 20. Licencias y Permisos.

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 o convivencia de hecho inscrita en el registro correspondiente.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.





c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

g) cada año de vigencia del convenio, los trabajadores tendrán derecho a 3 días de asuntos propios, computables como jornada efectiva de trabajo.

h) por el tiempo indispensable para el cuidado de hijos/as aquejados de enfermedades infectocontagiosas.

i) por el tiempo indispensable para acompañar a menores de 16 años y familiares hasta el primer grado de consanguinidad a consultas médicas, debiendo justificarse por el facultativo correspondiente la necesidad del acompañamiento.

j) Permiso de Maternidad.



En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas,



ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado.

k) Permiso de Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto,



adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Reducción de Jornada por motivos familiares.-

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Así mismo, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 21. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de cuatro meses tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar 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



dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Capítulo V

Artículo 22. Estructura retribuida.

a) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional.

El salario base para el año 2008 se ha establecido incrementando el existente a 31 de diciembre de 2007 en el I.P.C. previsto por el gobierno para el año 2008 mas un 1%.

En el supuesto de que el I.P.C. real del año 2008, sea superior al previsto por el Gobierno para dicho año, en el exceso que sobre dicho porcentaje se produzca, se revisarán los salarios con efectos desde el 1 de enero de 2008.

Para el año 2009, se incrementarán los salarios con el I.P.C. previsto pro el



Gobierno para dicho año más un 0.8% aplicándolo sobre los salarios revisados en su caso y por tanto vigentes a 31 de diciembre de 2008.

En el supuesto de que el I.P.C. real del año 2009 sea superior al previsto por el Gobierno para dicho año, en el exceso que sobre dicho porcentaje se produzca, se revisarán los salarios con efectos desde el 1 de Enero de 2009.

Para el año 2010, se aplicará el mismo incremento que para el año 2009.

b) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán tres pagas extraordinarias, una en el mes de marzo, otra en junio y otra en diciembre de cada año, el abonará el día 15 de los meses de referencia.

En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente.

c) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 8 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Debido a las características del sector ya su misión de servicio continuado las 24 horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas, tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias, si consideradas en su conjunto anual o semanal exceden la jornada pactada en el presente Convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal. Se compensarán en tiempo de trabajo al 175% o se abonarán en metálico en caso de liquidación, a 1175% del valor de la hora, para lo cual se utilizará la siguiente fórmula para el cálculo de la hora ordinaria:

Salario base anual

Número de horas anuales

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual establecido en la legislación vigente.

Artículo 24. Días festivos de especial significación.

El personal que trabaje los días 25 de diciembre y/o 1 de enero, y las noches del 24 y lo 31 de diciembre. Se les compensará con dos días libres por cada uno de ellos trabajados o bien se les abonará doble la cantidad que perciban como plus de festivos o plus de nocturnidad.





Artículo 25. Cláusula de descuelgue.

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el mismo porcentaje que se determina a por el I.N.E. para el I.P.C. real del Estado.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas, les abocarían al cierre definitivo de su actividad. y solo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán estas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la Comisión Paritaria, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

Artículo 26. Traslados de centro.

Si por cualquier circunstancias de las previstas en la legislación vigente, cualquier empresa traslada a un trabajador de un centro de trabajo a otro de diferente localidad para desarrollar su trabajo, la empresa abonará el Km. a 10 céntimos, contando tanto la ida como la vuelta, una dieta de 24 euros o media dieta de 12 euros.

Entendiendo por dieta la necesidad de desayuno, comida y cena, y media dieta solo comida.



Capítulo VI

Artículo 27. Salud laboral.

1. Principios Generales

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

Durante la vigencia del Convenio se procederá a la creación de una Comisión Provincial de Riesgos Laborales, que tendrá como primera obligación la de elaborar su Reglamento de Funcionamiento e inmediatamente después someterá a su aprobación por la Comisión Paritaria.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo, al personal. Ésta formación se impartirá en horario de trabajo, si es fuera de éste se descontará de la jornada legal a realizar.

Corresponde a cada trabajador velar, en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del Personal.

2. a. Delegados/as de Prevención.

Los/as Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/ as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité. Podrá ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador/a que la representación sindical del centro lo estime. Cuando los/as Delegados/ as de Prevención no disponga de crédito horario se le asignará el mismo que al Delegado/a Sindical. Sus competencias y facultades son las recogidas en el

artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales y la participación en la evaluación de riesgos.

2. b. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. c. Delegado/a Sectorial de Prevención.

Se nombrarán por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio hasta 5 Delegados/as de Prevención, en proporción a su representación en la Comisión Paritaria del Convenio. Sus competencias y facultades son las atribuidas a los/as Delegados/ as de Prevención, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el reglamento del propio Comité. Su ámbito de actuación serán todas las empresas afectadas por el presente Convenio. Donde no se hubiese designado Delegado/a de Prevención asumirá sus funciones donde existiese colaborará con el mismo.

2. d. Comité Central de Seguridad y Salud Laboral.

Se constituirá un Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, en el ámbito del propio convenio, es el órgano paritario y colegiado de participación y representación, del cual emanarán las directrices para las Comisiones de las Comunidades Autónomas. Dicho Comité Central será constituido en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación de éste Convenio.

Estará formado por diez representantes, cinco por las Patronales firmantes del Convenio y otros cinco por los Sindicatos firmantes del Convenio.

Tendrá las siguientes competencias y facultades:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del artículo 27 del Convenio.
2. Elaborar un catálogo de derechos y deberes del personal en materia de Salud Laboral.
3. Elaboración del Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas.
4. Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la Legislación de Prevención y Riesgos Laborales.
5. Establecer un catálogo de puestos para discapacitados/as y adaptación de los



mismos.

6. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.

7. Asesoramiento técnico a la Empresa y representación del personal.

8. Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias.

9. Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la Empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales a su ámbito de actuación.

Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la Empresa, especialmente en materia de:

- Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.

- Participación en los Servicios de Prevención.

- Evaluación de los factores de riesgo.

- Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.

- Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.

- Elaboración del mapa de riesgos laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.

- Investigación y determinación de las enfermedades profesionales y control de actividades potencialmente peligrosas.

- Estudio de epidemiología laboral.

- Protección específica de la gestación del período de lactancia.

Artículo 28. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los 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 personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal 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 personal y que sean proporcionales al riesgo.

1. Las revisiones se realizarán en la jornada laboral o serán computadas como tiempo efectivo de trabajo.
2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.
4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a lavar y facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo, y dos pares de calzado al año, homologados según la legislación vigente, así como medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados, al personal, para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 30. Complemento de I.T.

Las empresas, desde la fecha de la firma del Convenio, complementarán al 100% las prestaciones que correspondan a los trabajadores por Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo.

Las empresas complementaran hasta el 100% la prestación que corresponda al trabajador por I.T. derivada de Enfermedad Común, pero referida exclusivamente a los días en que exista hospitalización del trabajador, ya sea con o sin



intervención quirúrgica.

Capítulo VIII

Artículo 31. Derechos Sindicales.

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa 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 y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IX

Artículo 32. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

- a) Faltas leves:
 1. El retraso y 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 el





artículo 26 del presente Convenio.

b) Faltas graves:

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 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:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
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 en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.
6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera de los usuarios del centro o del personal.
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 del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.
10. Los actos, conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas





dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacía personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

- Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

- Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

Artículo 33. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al personal afectado 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/as de Personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, (9 puedan manifestar a la Dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, el personal afectado, o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se



procederá a imponer al personal 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 fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal, tanto si se hallan en activo d sus cargos sindicales como si aun se hallan 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.

Artículo 34. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias alas 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.

| Tablas Salariales | |
|-------------------|--|
|-------------------|--|

Salarios Correspondientes al 2008

| Grupo Salario | Mensual (euros) |
|---------------|--------------------|
| 1 | 960,25 |
| Grupo Salario | Mensual (euros) |
| 2 | 886,41 |
| 3 | 775,62 |
| 4 | 731,29 |
| 5 | 716,52 |
| 6 | 701,74 |