



CONVENIO COLECTIVO DE SANIDAD PRIVADA.

«Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito sectorial, para Clínicas Privadas de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 15 de marzo de 2005, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 7 de marzo de 2005, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo

2. Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 17 de marzo de 2005. El Delegado Provincial de Empleo, David Avilés Pascual».

Jaén, 17 de marzo de 2005. El Jefe de Servicio de Administración Laboral, MANUEL M.ª MARTOS RUBIO.

Asistentes:

Representación Social:

Rosa María Pérez Bellido (CC.OO.).

Juan María Domínguez González (CC.OO.).

Francisco Poza Méndez (Asesor CC.OO.).

Emilio Álvarez Iturriaga (Asesor CC.OO.).

Ascensión Castro Eslava (CC.OO.).

Josefa Valenzuela Rodríguez (UGT).



Miguel Ángel Casalilla Calderón (UGT).

Juan Gil Garrido Guerrero (UGT).

Representación Económica:

Juan Arévalo Gutiérrez.

Francisco Fernández Montero.

José A. Martos Medina.

María Jesús Alarcón Vena.

Rafael Luque Moreno.

En la ciudad de Jaén, siendo las 13,30 horas del día 7 de marzo de 2005, se reúnen las personas indicadas al inicio del acta, como componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Clínicas Privadas de la Provincia de Jaén, correspondiente a los ejercicios económicos de los años 2005, 2006 y 2007.

Abierta la sesión, las partes se reconocen plena capacidad y representación para negociar el Convenio Colectivo de referencia.

Después de la intervención de todos los asistentes, se alcanza un acuerdo que se plasma en el texto del Convenio, que se une a este acta, debidamente firmado por quintuplicado, acompañándose como Anexo, la Tabla de Salarios correspondiente.

Los asistentes, por unanimidad, acuerdan facultar al Letrado Rafael Luque Moreno, para que se ocupe de presentar el presente Convenio ante la Autoridad Laboral competente, para su depósito y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

No habiendo más asuntos que tratar, se levantó la sesión, aprobándose el Acta por unanimidad, firmando en prueba de conformidad todos los asistentes.

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 BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, siendo sus efectos económicos desde el día 1 de enero de 2005, y finalizando la vigencia del mismo el 31 de diciembre de 2007.

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 cómputo anual tendrá la obligación de respetarla.

Las empresas en que se den estas circunstancias tendrán que adecuar las nóminas 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 30 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 y a 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 experiencias exigidas para su ingreso.

Grupo 1: Director Médico, Director Administrativo, Subdirector

Médico y Administrativo, Médico Jefe de Servicio, Departamento o Sección.

Grupo 2: Médico, Farmacéutico, Odontólogo, Asesor Jurídico y demás titulados Superiores.

Grupo 3: Jefe de Enfermería, Supervisor de Enfermería, ATS, Matrona, Fisioterapeuta, Terapeuta ocupacional, Maestro de Logofonía, Maestro de sordos, Titulado Mercantil, Graduado Social y demás titulados medios.

Grupo 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.

Grupo 5: Auxiliar Sanitario, Cuidadores, Puericultora, Auxiliar de Enfermería, Cocinero y demás personal auxiliar.

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

Artículo 13. Funciones del personal.



Las categorías profesionales desarrollarán 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 procurarán, en la medida 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 y a 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 1.194/85, 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 pertenezca, 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.

Para el año 2005 se establece una jornada anual de 1.792 horas; para el año 2006 y siguientes 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



30 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.

Artículo 20. Licencias.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o convivencia de hecho debidamente registrada en el registro correspondiente.

b) 2 días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización 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 4 días.

c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

e) Por el tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, al igual que el permiso correspondiente a la lactancia, de acuerdo con la legislación vigente.

Las trabajadoras y trabajadores con un sistema de turno que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y la elección del horario dentro del turno. Del mismo modo, quienes tengan hijos/as menores de 6 años o personas dependientes a su cargo podrán elegir el turno adecuado a sus necesidades previo aviso a la empresa con 15 días de antelación.

g) Cada año de vigencia del convenio, los trabajadores tendrán derecho a dos días de asuntos propios.

h) Por el tiempo indispensable por 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 justificar por el facultativo correspondiente la necesidad del acompañamiento.

Artículo 21. Excedencias.

El trabajador con una antigüedad en la empresa, de al menos un año, tiene derecho a que se le reconozca excedencia voluntaria, por un plazo no menor a dos años y no mayor de cinco años. Ejercitado el derecho, solo podrá volver a pedirlo, transcurridos cuatro años desde la finalización del anterior período.

Realizada la petición por el trabajador, la empresa tendrá obligación de concederla en los términos pedidos siempre y cuando, se cumpliesen los requisitos, concesión que debe producirse en el plazo máximo de un mes, a contar desde la petición.

Finalizado el plazo de excedencia, el trabajador conserva un derecho preferente, al ingreso en la primera vacante que se produzca en igual o similar categoría dentro de la empresa. La excedencia forzosa será regulada por el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador o trabajadora que tenga a su cargo menores de 6 años o mayores de esta edad dependientes, tendrán derecho a este periodo de excedencia sin que sea necesario el año de antigüedad en la empresa, disfrutando de todos los derechos descritos en los párrafos anteriores.

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 ha sido establecido incrementando un 2,5% el existente al 31 de diciembre de 2004.

En el supuesto de que el I.P.C. real del año 2005 sea superior al 2% en el exceso que sobre dicho porcentaje se produzca, se revisarán los salarios con efectos desde el 1 de enero de 2005.

Para el año 2006, se incrementarán los salarios con el I.P.C. que se prevea por el Gobierno para dicho año más un 0,5%, aplicándolo sobre los salarios revisados en su caso, y por tanto vigentes al 31 de diciembre de 2005.

En el supuesto de que el I.P.C. real del año 2006 sea superior al I.P.C. previsto



para dicho año, en el exceso que sobre dicho porcentaje se produzca, se revisarán los salarios con efectos desde el 1 de enero de 2006

Para el año 2007, se incrementarán los salarios con el I.P.C. que se prevea por el Gobierno para dicho año más un 0,5%, aplicándolo sobre los salarios revisados en su caso, y por tanto vigentes al 31 de diciembre de 2006.

En el supuesto de que el I.P.C. real del año 2007 sea superior al I.P.C. previsto para dicho año, en el exceso que sobre dicho porcentaje se produzca, se revisarán los salarios con efectos desde el 1 de enero de 2007.

B) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio, y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente.

En el año 2005 se abonará además, en el mes de marzo, una paga extraordinaria de 15 de días de salario base; y a partir del año 2006 en el mes de marzo se abonará una paga extraordinaria de 30 días de salario base.

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 y a 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, al 175% 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 el 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.

Los otros doce festivos restantes del año abonables, no recuperables, siempre que el personal los trabaje y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de alguna de estas formas:

- a) Descanso de un día más el abono de un 25% de salario de ese día.
- b) El 1,25% en descanso por cada día.

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 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 sólo 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 éstas 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 Centros.

Si por cualquier circunstancia 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 kilómetro a 18 céntimos, contando tanto la ida como la vuelta, y una dieta de 24 euros o media dieta de 12 euros. Entendiendo por dieta la necesidad de desayuno, comida y cena y la media dieta sólo 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. Esta 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 6 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 este 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.

10.a. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno de trabajo a turnos.

10.b. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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.

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, complementarán al 100% las prestaciones que correspondan a los trabajadores por Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo.

Las empresas complementarán 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. El complemento se referirá a los días de hospitalización y a los de recuperación derivados directamente del padecimiento anterior.

Capítulo VII.

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 VIII.

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 27 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 hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

11. Acoso sexual:

1. Las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajen en nuestro ámbito.

2. En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de



naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización o dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

3. Se considerarán constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas a título ejemplificativo:

a) Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.

b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.

c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.

d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

e) Toda agresión sexual.

4. Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación, serán sancionadas como falta muy grave y, en todo caso, en su grado máximo, cuando en las mismas exista prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

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, 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 de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 34. Infracciones de la empresa.

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



Artículo 35. Igualdad en el trabajo.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. El empresario está obligado a pagar por la prestación de igual salario a trabajo de igual valor, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Tablas salariales.

Salarios correspondientes a 2005.

| Grupo | Salario mensual/Euros |
|-------|-----------------------|
| 1 | 852,89 |
| 2 | 787,27 |
| 3 | 688,87 |
| 4 | 649,50 |
| 5 | 636,37 |
| 6 | 623,26 |

