

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE NATUROPATÍA Y PROFESIONALES NATURÓPATAS

Resolución de 12 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal para las empresas de Naturopatía y Profesionales Naturópatas (código de Convenio n.º 99100135012013) que fue suscrito, con fecha 17 de junio de 2013, de una parte por la organización empresarial Organización Nacional de Empresarios Naturópatas (ONEN), en representación de las empresas del sector, y de otra por la organización sindical Federación de Servicios Públicos de UGT (FSP-UGT), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de agosto de 2013.-El Director General de Empleo, P.S. (Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero), el Subdirector General de de Programación y Actuación Administrativa, Juan Manuel Gutiérrez Hurtado.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE NATUROPATÍA Y PROFESIONALES NATURÓPATAS

Capítulo I. Disposiciones Generales y Ámbito

Artículo 1. Normas de Configuración del Convenio

El presente Convenio Estatal es firmado:

De una parte, por la Organización Nacional de Empresarios Naturópatas (ONEN).

Y de otra parte, por la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT), como Organización Sindical más representativas en el sector.

Ambas partes, se reconocen mutuamente legitimación suficiente para concertar el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito Funcional

Son los centros y/o establecimientos destinados como tal a los servicios de Naturopatía y/o actividades afines al sector de las técnicas integrales y/o métodos de tratamientos naturales y procedimientos de salud natural.

El presente Convenio Colectivo afectará y regulará las condiciones de trabajo de todas empresas y centros de trabajo del mencionado sector.

Artículo 3. Ámbito Territorial

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. Ámbito Personal.

1. Este Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores sin exclusión y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, que ejerzan la actividad laboral como Naturópatas profesionales y que presten los servicios de Naturopatía.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) Profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del Convenio, y consecuentemente, mantengan una relación de arrendamiento de servicios con aquellos.

b) Personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado.

Artículo 5. Vigencia

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de julio de 2013 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 6. Concurrencia en el Ámbito Funcional del Convenio

Definido el ámbito funcional del presente convenio, en los términos de su artículo 2, y de conformidad con el principio de prohibición de concurrencia de convenios colectivos establecido en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, ni este



convenio colectivo ni cualesquiera otros convenios o pactos que se negocien en desarrollo o complemento del mismo podrán resultar afectados, interferidos, ni solapados por cualquier otra norma convencional o pacto de empresa con pretensiones de abarcar de forma total o parcial, tal ámbito funcional que le es propio y exclusivo.

En consecuencia si llegara a producirse cualquier concurrencia en los términos anteriormente descritos, la misma se resolverá siempre a favor del presente convenio por aplicación del principio de especialidad con independencia de la fecha de entrada en vigor de uno y otro convenio.

Artículo 7. Concurrencia y Complementariedad en el Ámbito Territorial del Convenio

La regulación contenida en el presente convenio en materia de organización, jornada y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios (bases, complementos, horas extras y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, tendrán carácter de derecho mínimo necesario con respecto a la regulación que sobre esos mismos asuntos pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido, a excepción del de empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas, los cuales tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio en aquellas materias recogidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, son materias no negociables ni adaptables, en ámbitos inferiores el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, las funciones, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 84 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 8. Estructura de la Negociación Colectiva

Se establece como unidad preferente de negociación la de ámbito estatal. Es intención de ambas partes negociadoras reducir el número de convenios colectivos, de forma que se tienda a una mejor ordenación del sector. En consecuencia la apertura de nuevos ámbitos negociables diferentes necesitará de la comunicación a la comisión paritaria y el informe favorable por parte de esta, con la salvedad de lo recogido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación a los convenios de empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas.

La estructura de negociación colectiva del Sector de Empresas de Naturopatía y profesionales Naturópatas queda establecido en los siguientes ámbitos:





Convenio estatal.

Convenio autonómico.

Convenio provincial.

Convenio de empresa.

Artículo 9. Denuncia y Prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de tres meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, al mismo tiempo y en la que deberá constar la legitimación que se ostenta en el sector, los ámbitos del convenio, así como las materias que serán objeto de la negociación.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Hasta que se llegue a ese acuerdo expreso se incrementarán anualmente, en el mes de enero los conceptos retributivos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (IPC) real del año anterior.

Artículo 10. Comisión Negociadora

La comisión negociadora quedará constituida por las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales que en el ámbito del presente convenio acrediten lo establecido en la legalidad vigente en cada momento.

La distribución de las personas que compongan la comisión estará en función de la proporción de la representatividad de las organizaciones en el sector.

En el plazo de treinta días desde la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio.

Artículo 11. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su



aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que la jurisdicción social, a instancias de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas cuando proceda la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la negociación del contenido de la parte anulada, quedando en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportara necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

Artículo 12. Garantía «ad personam»-condición más Beneficiosa

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable y sí revalorizable en el incremento anual del salario base. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 13. Organización del Trabajo

1. La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales.
2. La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica.

Artículo 14. Comisión Paritaria

1. Se crea una Comisión Paritaria del Convenio, formada por las organizaciones firmantes y que consta de seis miembros, tres por la parte empresarial y tres por



la parte sindical, cuyas funciones serán las de interpretación y desarrollo, arbitraje, conciliación, vigilancia de su cumplimiento y aquellas que, con la finalidad de lograr una administración del convenio más dinámica, se le puedan atribuir dentro del marco legal vigente.

2. Las partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio y cuantas otras se deriven de las normas y preceptos estipulados en el presente Convenio.

3. Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán consideración de vinculantes y de las mismas, se incorporaran si proceden los acuerdos alcanzados en las distintas comisiones de trabajo.

4. 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.

5. En los supuestos de conflicto colectivo, planteado por la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el artículo 44 de este convenio o ante el órgano judicial competente.

Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El domicilio de esta Comisión Paritaria será, a efectos de notificación:

- Unión General de Trabajadores: Avda. América, 25, 3.ª planta, 28002 Madrid.

7. La Secretaria permanente de esta Comisión Paritaria la ostentará a lo largo de todo el periodo de vigencia del presente Convenio:

- Unión General de Trabajadores: Avda. América, 25, 3.ª planta, 28002 Madrid.

8. Por su parte, la Presidencia de dicha Comisión paritaria recaerá, durante la presente vigencia del convenio, en la Asociación Empresarial ONEN.

Artículo 15. Observatorio Sobre empleo y Análisis del Sector

1. Con el objetivo de avanzar en el ejercicio profesional y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad y calidad de empleo que se genera, así como las cualificaciones del personal que presta sus servicios en el ámbito de aplicación del convenio, se crea un Observatorio de análisis del



sector formado por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo.

2. Sin perjuicio de la información necesaria que este Observatorio pueda recabar a fin de cumplimentar las tareas precisas del mismo, se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos; de tal forma elaborarán informes y recomendaciones precisas de la actividad, evolución del empleo y del sistema de cualificaciones o clasificaciones profesionales del sector.

3. Asimismo, podrá emitir informe o recomendaciones en los procesos colectivos de adecuación y ordenación de categorías profesionales al sistema de clasificación del Convenio Colectivo.

Capítulo II. Formación

Artículo 16. Formación Continua

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan en la necesidad prioritaria de establecer unos planes continuos de Formación Profesional, dentro de la clasificación de las Áreas de Conocimiento que constituyen las diferentes disciplinas y especialidades de la Naturopatía como agentes naturales de aplicación.

2. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, se promoverá la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos mediante concierto con centros oficiales o reconocidos.

3. Habida cuenta que la Formación Profesional representa uno de los ejes para asegurar el futuro empresarial del sector y las posibilidades de promoción de los trabajadores, se debe llevar a cabo una acción conjunta de fomento y desarrollo del naturópata y de la naturopatía en general, procurando que la misma sea una actividad reconocida, y en consecuencia se disponga de los mejores recursos humanos y materiales.

4. La formación profesional del Naturópata y de los servicios de Naturopatía en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada al titular adaptándolo al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.



c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

d) Reconversión profesional.

e) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

f) Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

g) Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito sectorial de atención a los servicios del sector y aplicación de este Convenio y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones.

5. La Comisión Sectorial para la Formación fijará consensuando las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del presente Convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el párrafo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

6. La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión Sectorial de Formación, los planes de formación de las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales, acreditados o reconocidos.

7. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. Si dicha formación tuviese algún coste, éste correrá a cargo de la empresa siendo nulo cualquier acuerdo que obligue al trabajador a su reembolso aunque éste abandone la empresa. Esta prohibición no tiene limitación temporal. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral, siempre que sea dentro de su ámbito provincial, facilitando la empresa el cumplimiento de dicha obligación.

8. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.

9. El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.





10. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso.

11. Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

a) Los planes de formación aprobados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio que se desarrollen en virtud de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua vigentes en cada momento. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones profesionales o empresariales y organizaciones sindicales afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

b) Los planes de formación organizados por las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales firmantes del Convenio en colaboración con la Comisión Sectorial para la Formación.

Capítulo III. Cualificaciones Profesionales

Artículo 17. Cualificación Profesional

Se encomienda a los firmantes del presente Convenio Colectivo que elaboren un estudio basado en la Familia Profesional correspondiente a la Naturopatía; proceso en que el Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales (Ley 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional) tendrá un papel de terminante en su desarrollo y reconocimiento.

Una vez que el Instituto Nacional de las Cualificaciones defina, reconozca y clasifique en sus distintos niveles las Cualificaciones Profesionales detectadas en este sector, las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo instarán a las administraciones correspondientes a iniciar el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, recogida en el R.D. 1224/2009, de 17 de julio.

Capítulo IV. Clasificación Profesional

Artículo 18. Clasificación Profesional

1. Los trabajadores y profesionales afectados por este Convenio, en atención a las unidades de competencia o funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificados en grupos profesionales.

2. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad y oportunidad de promoción que



corresponda a cada trabajador/a, ajustándose a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio Colectivo.

3. La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas asignadas a su grupo profesional.

4. Dentro de un mismo grupo profesional, para que los trabajadores adscritos a una determinada Área puedan realizar las competencias o funciones de un nivel diferente, será necesario que posean o reciban, en caso de carecer de ella, la formación específica que les capacite para ello.

5. La clasificación profesional regulada por el presente Convenio, se establece por grupos profesionales, en base a dos parámetros: área de actividad y nivel de titulación académica y/o experiencia requerida para el puesto de trabajo o que es de referencia para ese determinado grupo profesional.

Artículo 19. Adecuación de la Clasificación Profesional (Áreas, Grupos, Categorías y Nivel Salarial)

De conformidad con lo regulado en este Convenio Colectivo, en el que se definen los Grupos Profesionales que agrupan las diversas tareas y competencias o funciones que puede desarrollar el personal en el centro o puesto de trabajo, se definen las áreas orgánicas funcionales que puedan integrarlo profesionales del sector, área de gestión y administración, área asistencial y área de servicios.

En todo caso, las divisiones o áreas funcionales indicadas en el párrafo anterior así como la enumeración de los Grupos Profesionales que se realiza en el presente artículo tiene carácter enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos si las necesidades de la empresa o centro de trabajo no lo requieren. Así pues, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa, centro o de la unidad productiva en que se desarrolle la actividad, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Para la adecuación de la Clasificación Profesional por Áreas, Grupos y Categorías Profesionales, el personal de las empresas (Naturópatas) que prestan servicios a base de técnicas integrales y/o métodos naturales y procedimientos en el campo de la salud natural (Naturopatía), quedará encuadrado del siguiente modo:

Áreas	Grupos	Categorías	Nivel salarial
Gestión y Administración	Grupo Profesional 1	Gerente Director Administrador Director Territorial	I
	Grupo Profesional 2	Coordinador Oficial administrativo Técnico informático	II

	Grupo Profesional 3	Auxiliar administrativo Telefonista/Recepcionista	VI
Asistencial	Grupo Profesional 4	Naturólogo Maestro Consultor Especialista	II
	Grupo Profesional 5	Naturópata especialista Profesor Consultor Técnico	III
	Grupo Profesional 6	Naturópata Grado 1 Monitor Asesor Técnico	IV
	Grupo Profesional 7	Ayudantes Auxiliar en Naturopatía	VI
Servicios	Grupo Profesional 8	Naturópatas Grado 2	IV
	Grupo Profesional 9	Naturópatas Grado 3	V
	Grupo Profesional 10	Ayudantes de oficios varios y personal no cualificado	VI

Artículo 20. Funciones

Área Gestión y Administración:

Grupo Profesional 1: El personal perteneciente a este grupo dirige, planifica, organiza y coordina la actividad general de la empresa.

Grupo Profesional 2: El personal perteneciente a este grupo realiza tareas técnicas complejas con autonomía e iniciativa y que suponen responsabilidad en la gestión de uno o varios departamentos del área administrativa..

Grupo Profesional 3: El personal perteneciente a este grupo realiza actividades técnicas que realizan bajo supervisión e instrucciones precisas y requieren conocimientos profesionales.

Área asistencial:

Grupo Profesional 4: El personal perteneciente a este grupo dirige, planifica, organiza y coordina la actividad asistencial naturopática de la empresa, realizando las actividades que su competencia profesional le habilita.

Grupo Profesional 5: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza y coordina la actividad asistencial naturopática de la empresa, realizando las actividades que su competencia profesional le habilita.

Grupo Profesional 6: El personal perteneciente a este grupo realiza tareas asistenciales naturopática complejas con autonomía e iniciativa.

Grupo Profesional 7: El personal perteneciente a este grupo realiza actividades asistenciales naturopáticas que requieren conocimientos profesionales y que se realizan bajo supervisión e instrucciones precisas.

Área de Servicios:

Grupo Profesional 8: El personal perteneciente a este grupo realiza tareas técnicas complejas con autonomía e iniciativa y que suponen responsabilidad en la gestión de uno o varios departamentos del área de servicios.

Grupo Profesional 9: El personal perteneciente a este grupo realiza actividades técnicas que se realizan bajo supervisión e instrucciones precisas y requieren conocimientos profesionales dentro del área de servicios.

Grupo Profesional 10: El personal perteneciente a este grupo realiza actividades que se realizan bajo supervisión e instrucciones precisas y requieren conocimientos básicos dentro del área de servicios.

Capítulo V. Empleo

Artículo 21. Ingreso

1. Para el ingreso del personal comprendido en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Prioritariamente, se ofertará el ingreso en las empresas de aquellos/as trabajadores/as en desempleo que procedan del sector, dada su experiencia en el mismo.

Artículo 22. Contratos

Con el objetivo 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 al cliente sea de la mayor calidad y 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. Dicho contrato siempre se hará por escrito.

Contratos eventuales: cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos lo exigiera, se podrán celebrar contratos de esta naturaleza según lo previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Ley 12/2001, de 9 de julio). Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse, una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Contrato de obra o servicio determinado: Las contrataciones celebradas bajo esta modalidad deben referirse a un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir servicios específicos y que fácilmente se

puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, 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. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada, entre otros supuestos, cuando el presupuesto anual de las Administraciones Públicas para las que se presta el servicio comporte variaciones.

Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

a) El contrato deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o persona jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a uno o varios usuarios concretos. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.

b) Los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará siempre la cláusula de subrogación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de interinidad: Este contrato se realizará de forma escrita y cuando el objetivo sea la sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, se incluyen expresamente los contratos para sustituir a personas en situación de baja por incapacidad temporal, vacaciones permiso de descanso compensatorio, situaciones análogas o excedencia forzosa. La duración del mismo será mientras subsista el derecho del trabajador a la reserva del puesto de trabajo y se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido o por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación; por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo. Deberá celebrarse a jornada completa excepto: cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten sus derechos reconocidos.

Se transformará en indefinido, si una vez producida la causa prevista para la extinción del contrato no se hubiera producido denuncia expresa de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

Contrato de relevo: Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de

duración determinada para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente. En todo caso se regulará por lo determinado en el apartado 7 del artículo 12 del Estatuto de los trabajadores.

Contrato en prácticas: Se podrán celebrar contratos en prácticas con aquellos trabajadores que tengan la titulación exigida según el grupo profesional para el que se les contrate. Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional.

No serán inferiores a seis meses y son prorrogables hasta el máximo de dos años. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 70% y 85% durante el primer y segundo año respectivamente, de la categoría para que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso esté por debajo del salario mínimo interprofesional.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad. A estos efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se puede concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado con anterioridad en la misma empresa.

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos en prácticas cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de prácticas a tiempo parcial la falta de forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Contrato para la formación y el aprendizaje: Se podrán celebrar con trabajadores que carezcan de la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo; con trabajadores mayores de dieciséis y

menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas y también con menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% que carezcan de cualificación profesional.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad y en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación. Tampoco será de aplicación el límite de edad cuando el contrato se considere con los colectivos en situación de exclusión social previsto en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en supuestos de prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos.

Dichos contratos tendrán una duración no inferior a doce meses, prorrogables hasta el máximo de dos años. Las retribuciones para estos contratos serán, como mínimo, del 75 % y 85% para el primer y segundo año respectivamente de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado, mediante la modalidad de prácticas y formación, así como velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

La formación exigida para dichos contratos deberá ser obligatoriamente en centros autorizados por la administración competente. En caso de ser presencial se deberá acumular el tiempo de la misma en un solo día a la semana determinado por el empresario en función de las necesidades de la empresa.

Contrato a tiempo parcial: Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. No obstante se podrá celebrar con duración determinada a las siguientes modalidades de contratación:

- Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.
- Contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de

pedidos.

- Contrato para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.
- Contrato en prácticas.
- Contrato de relevo.

El personal con contrato a tiempo parcial indefinido podrá acordar con su empresa la realización de horas complementarias, mediante pacto escrito, en el que deberá constar el número máximo de horas complementarias que se podrá realizar por año, y que no excederá del 15% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrá exceder de la jornada máxima anual pactada.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación serán comunicadas al trabajador con un preaviso de siete días.

Equiparación de derechos entre el personal: Cuando un determinado derecho o condiciones de trabajo este atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias en función de previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todo el personal, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Cuando se extinga un contrato de duración determinada, con excepción de los de inserción, interinidad y también de los formativos, se establece una indemnización de doce días de salario por año de servicio (de aplicación gradual según el calendario previsto en la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores).

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de los Representantes Legales del Personal en materia de contratación, artículo 64.1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Artículo 23. Período de Prueba

1. El ingreso se considerará provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba que para cada grupo profesional se detalla a continuación:

Grupo profesional 1:	Tres meses
Grupo profesional 2:	Dos meses
Grupo profesional 3:	Dos meses

Grupo profesional 4:	Dos meses
Grupo profesional 5:	Dos meses
Grupo profesional 6:	Dos meses
Grupo profesional 7:	Dos meses
Grupo profesional 8:	Un mes
Grupo profesional 9:	Un mes
Grupo profesional 10:	Un mes

2. Durante el período de prueba, tanto el/la trabajador/a como la empresa podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización alguna, poniéndolo en conocimiento de la representación unitaria o sindical.

Artículo 24. Promoción Profesional

1. La provisión de vacantes para las categorías profesionales contempladas en el grupo profesional 1 serán de libre designación del empresario. No obstante, podrá convocar concurso entre el personal del grupo.

2. Con respecto al resto de grupos profesionales las empresas establecerán sistemas de selección que, entre otros, puedan tener en cuenta los siguientes criterios o circunstancias:

Experiencia	(50%)
Antigüedad	(25%)
Formación	(25%)

Artículo 25. Plantillas

1. Las empresas comprendidas en el presente Convenio, en el término de tres meses a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», formalizarán, por cada centro de trabajo, la plantilla y escalafón del personal por grupos profesionales, en la que se especificará:

Nombre y apellidos del trabajador/a.

Número de afiliación del trabajador/a a la Seguridad Social.

Grupo profesional o grupo de cotización.

Centro o centros de trabajo donde preste sus servicios.



Dirección del centro o centros de trabajo anteriormente citados.

Fecha de ingreso en la empresa o de alta en la Seguridad Social.

2. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, se entregarán a los representantes de los trabajadores. De existir cualquier reclamación se formalizará por escrito a la empresa y contra la resolución de ésta se podrá solicitar la mediación o arbitraje de la Comisión paritaria correspondiente.

Capítulo VI. Jornada, Descanso y Vacaciones

Artículo 26. Jornada

1. La jornada laboral máxima anual durante la vigencia del presente Convenio, será de 1.780 horas. Podrá distribuirse de forma irregular hasta un máximo del 10% de la jornada por la que este contratado un trabajador/a.

2. El personal permanecerá en el establecimiento y atenderá a aquellos clientes que hubiesen entrado antes de la hora de cierre para terminar el servicio, sin que esta obligación pueda rebasar los treinta minutos. Este tiempo será considerado como distribución irregular de la jornada. Si se llegase a consumir el 10% de la jornada irregular las siguientes horas tendrán el efecto de exceso de jornada que se compensará en tiempo de descanso.

3. Las empresas adoptarán medidas sobre la duración y distribución de la jornada con el fin de que las trabajadoras y los trabajadores afectados por el presente Convenio, puedan hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 27. Horario

1. El horario laboral será el determinado en el contrato y respetará, al menos, los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo.

2. El personal con jornada partida, dispondrán de un mínimo de una hora y media para comer, preferentemente entre las 13 y las 16 horas.

3. En todo caso, se respetará el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

4. Como regla general, el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada tres semanas

Artículo 28. Vacaciones



1. El período o períodos de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en este Convenio.
2. El período de vacaciones se disfrutará preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. A falta de pacto, las vacaciones, podrán disfrutarse en cualquier periodo del año, respetando que, como mínimo, quince días se disfrutarán entre los meses de junio y septiembre.
3. Su duración nunca será inferior a treinta días naturales, debiéndose confeccionar el calendario vacacional durante el primer trimestre del año, exponiéndose en el tablón de anuncios, debiéndose expedir certificación por la empresa del período vacacional a petición del trabajador.
4. 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, de acuerdo con el artículo 38.3 párrafo 3 del Estatuto de los Trabajadores, o en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo VII. Permisos, Licencias y Excedencias, Suspensión del Contrato de Trabajo y otros Derechos Derivados de la Conciliación de la Vida laboral y Familiar

Artículo 29. Permisos y/o Licencias

1. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el siguiente tiempo:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Tres días en los casos de nacimiento de hijos, o por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes hasta el segundo grado. Cuando por estos motivos el trabajador/a necesite hacer algún desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En el caso que el desplazamiento sea fuera del territorio nacional y el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización sea de un pariente de primer grado el permiso o la licencia será de un total de ocho días, cuatro de ellos retribuidos.
 - c) Un día por traslado de domicilio habitual.



d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar fehacientemente los motivos y circunstancias de los mismos.

e) El personal, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, estos permisos se incrementarían proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. También se podrán acumular mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido o la proporción que corresponda en función del período de alta en la empresa con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla los nueve meses de edad. Este permiso podrá ser disfrutado, como derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, aunque solo podrá disfrutarlo uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

f) Se concederán los permisos necesarios a las trabajadoras embarazadas y/o pareja para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g) El tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado con discapacidad física o psíquica y así resulte acreditado. El uso de este permiso o licencia deberá ser pre avisado al empresario con la suficiente antelación, salvo razones de fuerza mayor o de urgencia.

h) Un día por matrimonio de hijos o padres.

2. Con efectos meramente informativos se acompaña los diferentes Grados de Parentesco por afinidad y consanguinidad:

1.º Padre/Madre-Suegro/Suegra-Hijo/Hija-Yerno/Nuera.

2.º Abuelo/Abuela-Hermano/Hermana-Cuñado/Cuñada-Nieto/Nieta.

3.º Bisabuelo/Bisabuela-Tío/Tía-Sobrino/Sobrina-Biznieto/Biznieta.

4.º Primo/Prima-Tíos abuelos.

Lo establecido en este apartado será de aplicación a las parejas de hecho debidamente registradas en el Registro público correspondiente.

Artículo 30. Suspensión con Reserva del Puesto de Trabajo por Maternidad

Se aplicará la disposición recogida en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo,

para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Artículo 31. Suspensión de Contrato por Paternidad

Se aplicara la disposición recogida en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Artículo 32. Excedencias

1. Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

a) Excedencia forzosa: La excedencia forzosa se concederá a aquel trabajador/a que sea designado o elegido para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. La duración de la excedencia será la del ejercicio del cargo. La reincorporación del/la trabajador/a deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días a partir de la finalización de su situación. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

b) Excedencia voluntaria: Podrá solicitar excedencia voluntaria el personal con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año. La solicitud se formalizará por escrito con expresión de los motivos. El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El/la trabajador/a excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo durante el período comprendido dentro del mes siguiente al cese de la excedencia. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo período de, al menos dos años de servicio efectivo en la empresa.

2. Para la excedencia maternal o paternal, el/la trabajador/a tendrá derecho a un período 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Excedencia cuidado familiar. A un período no superior a dos años para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo 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 puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

Capítulo VIII. Régimen Económico

Artículo 33. Estructura Salarial

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

1. Salario base: Es la retribución fijada atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo que se percibirá en las doce pagas mensuales y las dos pagas extraordinarias.
2. Pagas extraordinarias, dos, que se devengarán semestralmente, la de verano del día 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonarán, como máximo, la de verano el día 15 de julio y la de diciembre, el día 22 de dicho mes. Las empresas podrán pactar con sus trabajadores, de mutuo acuerdo, el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias.
3. Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo, tales como las personales de puesto de trabajo o de calidad en el trabajo.
4. Se considerarán en cualquier caso complementos no consolidables en el salario del trabajador los de puesto de trabajo y los de calidad en el trabajo, acordando las partes, según el grupo profesional al que pertenezca el trabajador y labores o funciones específicas del puesto del trabajo.
5. No tendrán la consideración de salario las percepciones extrasalariales. Son las cantidades de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo (gastos de transporte y plus de distancia).
6. Horas extraordinarias: Queda prohibida la realización de horas extraordinarias.
7. Las cantidades abonadas a cuenta de convenio serán compensadas con los incrementos salariales pactados.
8. El personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en dicho convenio, se le respetarán dichas retribuciones. La diferencia entre las retribuciones que venía percibiendo y las contempladas en el Anexo I del presente convenio colectivo, se reflejarán en nómina como complemento personal de garantía no absorbible ni compensable, pero sí revalorizable en el mismo porcentaje que se acuerde para el

salario base.

9. En todo caso se atenderá a lo establecido en las tablas del Anexo I del presente Convenio colectivo.

Capítulo IX. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 34. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

1. Principios generales:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, 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 del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Delegado Sectorial de Prevención:

Se nombrarán por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, hasta 4 delegados o delegadas sectoriales de prevención, en proporción a su representación en la comisión paritaria del convenio colectivo.

Sus competencias y facultades son las atribuidas a los delegados y delegadas de prevención, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité. Su ámbito de actuación serán todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo.

En ningún caso, sus actuaciones prevalecerán sobre las de los delegados y delegadas de prevención de las empresas.

Donde no se hubiesen designado delegados y delegadas de prevención en el ámbito empresarial, los delegados y delegadas sectoriales asumirán sus

funciones y en las empresas en las que existan, delegados y delegadas sectoriales colaborarán con ellos y ellas.

Artículo 35. Ropa de Trabajo

Las empresas están obligadas a entregar anualmente, como mínimo, dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando se tenga obligación de salir con uniforme al exterior) Así como los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrarán los guantes y el calzado homologados. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado, excepto la limpieza del uniforme que correrá, si así lo decide el personal, por cuenta de la empresa.

Artículo 36. Protección a la Maternidad

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 37. Protección de las Víctimas de la Violencia de Género

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Capítulo X. Régimen Disciplinario

Artículo 38. Faltas Leves

Serán faltas leves:

1. La de descuidos, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no produzca reclamación el cliente.
2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores en su conjunto a treinta minutos, o siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios graves para el servicio.
3. No cursar y entregar a la empresa el parte médico de baja, de confirmación o de alta en el plazo legal establecido.
4. Los pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y teléfono o medio de contacto.
6. Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación del servicio.
7. Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
8. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones de situación a efectos de la Seguridad Social que deban ser puestas en conocimiento de las empresas. La falta maliciosa de estos actos se reputará grave.

Artículo 39. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y



cometidas en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada o uno de los días señalados en el artículo anterior.
3. Abandonar el trabajo sin permiso del empresario, aunque sea por tiempo breve.
4. La falta de aseo y limpieza exigida por la empresa en el establecimiento.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores que no implique gran quebranto en el trabajo.
7. La negligencia o descuido en el servicio que produzca reclamación justificada del cliente.
8. Descuido importante en la conservación del material, productos o artículos del establecimiento.
9. La falta de respeto o consideración al público o al cliente en particular.
10. Discusiones molestas con los compañeros delante del público o de los clientes en particular.
11. La reincidencia en faltas leves, aunque de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

Artículo 40. Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo injustificadamente en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. La embriaguez durante el servicio.
3. La falta de aseo, limpieza y/o decoro que produzca reiteradas quejas de los clientes.
4. El trabajo por cuenta propia o para otra empresa, siempre que el mismo signifique concurrencia desleal o se haya pactado compensación económica de exclusividad.
5. El robo, hurto o malversación.
6. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros,



subordinados y clientes.

7. La blasfemia habitual.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

9. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

11. Conductas constitutivas de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo tipificadas como delito en el vigente Código Penal.

Artículo 41. Definición y Prevención del Acoso Sexual, Moral y por Razón de Sexo

Definición:

1. Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, moral y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

2. Se consideraran constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

3. Se consideran constitutivas de acoso moral, cualesquiera conductas y comportamientos entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas.

4. Se consideran conductas constitutivas de acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual, moral y/o por razón de sexo en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Prevención:



Las empresas deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de los trabajadores, las empresas establecerán protocolos de actuación que incluirán:

a) El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.

Artículo 42. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en alguna falta de las enumeradas anteriormente son las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a treinta días.

Despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.

Artículo 43. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.





Artículo 44. Sanciones a las Empresas

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y normas de aplicación.

Capítulo XI. Mediación y Arbitraje

Artículo 45. Mediación y Arbitraje

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos laborales 5.º ASAC suscrito entre CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO., o acuerdo que lo sustituya.

Igualmente se adhieren a los procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos laborales de ámbito de Comunidad Autónoma que estén vigentes en la fecha de publicación del presente Convenio.

Capítulo XII. Derechos Sindicales

Artículo 46. Derechos Sindicales de los Representantes de los Trabajadores

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Garantías de la representación del personal: Además de las garantías recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio colectivo, las personas que formen parte de las representaciones unitaria y/o sindical del personal en la empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 10 trabajadores:	15 horas
De 11 a 100 trabajadores:	20 horas
De 100 trabajadores o más:	25 horas

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, para prever su sustitución, a su inicio, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para la representación unitaria y/o

sindical del personal podrá acumularse en una o varias personas de dicha representación. Esta acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de la representación unitaria y/o sindical del personal, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

Capítulo XIII. Igualdad

Artículo 47. Igualdad de Oportunidades. Plan de Igualdad

Las empresas con más de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, vendrán obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad que contemplen el establecimiento de medidas de acción positiva. El resto de las empresas deberán, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, implantar medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y no discriminación en las empresas, siempre en el marco de lo que determine este Convenio Colectivo y de manera negociada con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 48. Comisión de Igualdad de Oportunidades

1. Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones descritas más adelante.

2. La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por cuatro miembros por la parte empresarial y cuatro miembros por la sindical, en las mismas condiciones que la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio.

3. La Comisión Sectorial para la Igualdad de Oportunidades estará encargada de:

a) Elaborar un diagnóstico sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector.

b) Asesorar a las Empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.



- c) Actuar como mediador en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los Planes de Igualdad, de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio.
- d) Recabar información de las Empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.
- e) Realizar el seguimiento de la evolución de los planes acordados en las empresas del sector.
- f) Elaborar los dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, a petición de la Comisión Mixta, así como jornadas y eventos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector.
4. Todas las empresas del sector informarán a la Comisión de Igualdad sectorial del inicio de las negociaciones del plan de igualdad o medidas para favorecer la igualdad, y del resultado de dichas negociaciones, presentando el texto del acuerdo en caso de haberse alcanzado.
5. Las empresas que cuenten con la participación y asesoramiento de la Comisión de Igualdad en la elaboración de sus planes podrán publicitar este hecho en los términos que se acuerden.
6. Esta Comisión podrá estar asistida por expertos en igualdad de oportunidades o asesores previo acuerdo de las partes.

Capítulo XIV. Seguro Responsabilidad Civil

Artículo 49. Seguros de Responsabilidad Civil (R.C.)

Todos los profesionales naturópatas en general (asociaciones empresariales y/o profesionales) afectados por el presente convenio colectivo, deberán contratar una póliza de seguro para todos los/as trabajadores/as del sector al objeto de garantizar y cubrir los riesgos de responsabilidad civil derivados del ejercicio profesional como consecuencia directa o indirecta de sus negligencias o actuaciones profesionales, errores o daños sufridos a los clientes.

ANEXO I

Retribuciones básicas 2013

Tabla retributiva 2013

Grupo profesional	Categoría profesional	Área	Nivel salarial	Salario base	Paga junio	Paga diciembre
-------------------	-----------------------	------	----------------	--------------	------------	----------------

1	Gerente	Gestión y Administración	I	900,00	900,00	900,00
1	Director		I	900,00	900,00	900,00
1	Administrador		I	900,00	900,00	900,00
1	Director Territorial		I	900,00	900,00	900,00
2	Coordinador		I	900,00	900,00	900,00
2	Oficial administrativo		II	800,00	800,00	800,00
2	Técnico informático		II	800,00	800,00	800,00
3	Auxiliar administrativo		II	800,00	800,00	800,00
3	Telefonista/Recepcionista		VI	675,90	675,90	675,90
				VI	675,90	675,90
4	Naturólogo	Asistencial	II	800,00	800,00	800,00
4	Maestro		II	800,00	800,00	800,00
4	Consultor especialista		II	800,00	800,00	800,00
5	Naturópata Especialista		III	773,40	773,40	773,40
5	Profesor		III	773,40	773,40	773,40
6	Consultor Técnico		III	773,40	773,40	773,40
6	Naturópata Grado 1		IV	758,70	758,70	758,70
7	Monitor		IV	758,70	758,70	758,70
7	Asesor Técnico		IV	758,70	758,70	758,70
	Ayudante en Naturopatía		VI	675,90	675,90	675,90
	Auxiliar en Naturopatía	VI	675,90	675,90	675,90	
8	Naturópata Grado 2	Servicios	IV	758,70	758,70	758,70
9	Naturópata Grado 3		V	744,90	744,90	744,90
10	Ayudante de oficios varios		VI	675,90	675,90	675,90
10	Personal no cualificado		VI	675,90	675,90	675,90

Año 2014:

La subida salarial para el año 2014, sería aplicando lo correspondiente al IPC real del 2013, más 1 punto porcentual de la tabla salarial de dicho año.

Año 2015:

La subida salarial para el año 2015, sería aplicando lo correspondiente al IPC real del 2014, más 1 punto porcentual de la tabla salarial de dicho año.

Año 2016:

La subida salarial para el año 2016, sería aplicando lo correspondiente al IPC real del 2015, más 1 punto porcentual de la tabla salarial de dicho año.

ANEXO II

Actividad general en el ejercicio de la naturopatía

Primero. Estructura Sistemática de la Naturopatía.

1. La naturopatía es una profesión digna y responsable y, como tal, los elementos de conocimiento que contemplan las posibilidades de desarrollo que tiene el

profesional Naturópata en el correcto ejercicio de su actividad laboral abarcan una gran variedad de técnicas o métodos integrales como herramientas a utilizar, lo que hace que no sea fácil su enumeración exhaustiva. Además, su heterogeneidad dificulta delimitar su alcance. Por tanto, su clasificación se define en base a una estructura sistemática global e integral que constituye las diferentes disciplinas y especialidades de la Naturopatía como agentes naturales de aplicación y con ello, los avances tecnológicos (aparatosología en general) en el terreno o campo de la salud natural.

2. Dentro de la filosofía Naturopática, la más correcta y lógica distribución y clasificación del sistema global e integral regulador de las Áreas de Conocimiento de la Naturopatía Aplicada o Tecnología Naturopática, corresponden a los siete módulos o grupos siguientes:

I. Tratamientos por mediación de la Alimentación (Naturopatía Alimentaria o Trofología): Se trabaja orientando, informando, asesorando, aconsejando y educando sobre la utilización de la alimentación higiénica y biogénica como fuente de salud humana. Se recomiendan alimentos naturales tanto en su composición, preparación, manufacturación, cultivo y propiedades organolépticas, de libre venta en el mercado, y productos complementarios que la industria de la dietética y régimen ponga a su alcance. En este grupo y como unidades (productivas y/o de competencia, formativas y/o de conocimiento) bajo la denominación de técnicas o herramientas a utilizar se incluyen: La Dietética, Nutrición, Gastronomía, Ortomolecular, Orientaciones Etnodietéticas (Ayurveda, Cultura China, etc.), Bromatología, Ayunohigiene y todas aquellas que sean similares.

II. Tratamientos por mediación de Plantas Naturales (Herbología): En la Intervención Naturopática (IN) se trabaja con productos vegetales, elaborados o no, a base de plantas o hierbas de libre venta en herbolarios y registrados como productos alimenticios por la industria herbodietética, y en general la utilización de las plantas como complementos Naturopáticos en el Programa Personal de Salud (PPS). Sirviendo con ello, de coadyuvante en el biodrenaje, en el reequilibrio y el mantenimiento de las funciones orgánicas. En este grupo y como unidades (productivas y/o de competencia, formativas y/o de conocimiento) bajo la denominación de técnicas o herramientas a utilizar se incluyen: Fitocomplementos, Técnicas Florales, Aceites Esenciales, Cosmetología, Fitohigiene, Homeopatía, Oligocatálisis, Espagiria, Biosales y todas aquellas que sean similares.

III. Tratamientos por mediación de Estímulos Sensoriales y Físicos (Estimulación Natural): Se busca una mayor percepción y agudización sensorial y física aplicando, recomendando, educando y promocionando la salud y el bienestar como medidas higiénicas en la vida cotidiana. Se hace referencia a aquellos elementos naturales que actúan sobre los sentidos y/o estímulos físicos

necesarios para alcanzar un Estado Óptimo de Salud (EOS). En este grupo y como unidades (productivas y/o de competencia, formativas y/o de conocimiento) bajo la denominación de técnicas o herramientas a utilizar se incluyen: Música (Musicoterapia), Sonidos, Colores (cromoterapia), Agua (hidroterapia), Sol (helioterapia), Tierra, Aire, Hidrohigiene, Talasotecnia, Balneo-Termalismo, Geotecnia y todas aquellas que sean similares.

IV. Tratamientos Manuales (Naturopatía Manual o Haptología): Se desarrollan aquellos elementos, métodos y técnicas manuales o procedimientos en los que se utilicen básicamente las manos. Se aplican y recomiendan aquellos ejercicios y movimientos físicos o cualquier tipo de técnicas de masajes más adecuados como remedio higiénico para mejorar la calidad y el estado de salud, la belleza y el bienestar de la persona, tanto físico como estético. Relajando, aliviando procesos, manteniendo una buena forma física y en general, cuantas medidas higiénicas beneficien la salud de la persona. En este grupo y como unidades (productivas y/o de competencia, formativas y/o de conocimiento) bajo la denominación de técnicas o herramientas a utilizar se incluyen: Masajes en general, Quiromasaje, Osteopatía, Reflexología, Kinesiología, Quiropraxiología, Shiatsu, Tuina, Digitopresión, Drenaje Linfático, Sacro-Craneal, Ejercicios Físicos, Estiramientos, Ergasiología, Estética Natural Aplicada y todas aquellas que sean similares.

V. Tratamientos por mediación de Bio-Energías (Naturopatía Bioenergética): En la Intervención Naturopática (IN) se recomienda la utilización de los elementos, campos o canales energéticos que tiene la persona y los que posee la naturaleza, para normalizar y equilibrar la energía vital del ser humano y que la persona disfrute de un buen estado de salud. En este grupo y como unidades (productivas y/o de competencia, formativas y/o de conocimiento) bajo la denominación de técnicas o herramientas a utilizar se incluyen: La Acupuntura y demás punturas, Reiki, Polaridad, Imanes, Geobiología, Feng-Shui y todas aquellas que sean similares.

VI. Tratamientos por mediación de la Psicofísica (Naturopatía Psicofísica): Se aplican y desarrollan las funciones cerebrales y aquellos elementos psicofísicos y psicológicos que contribuyan a una mayor calidad de vida, de salud y bienestar de la persona. Se recomiendan aquellos ejercicios y técnicas que mejor vayan encaminadas a que la persona logre un equilibrio psicofísico y un control psicológico, y como consecuencia una mayor armonía y bienestar personal para alcanzar un Estado Óptimo de Salud (EOS). En este grupo y como unidades (productivas y/o de competencia, formativas y/o de conocimiento) bajo la denominación de técnicas o herramientas a utilizar se incluyen: La Relajación, la Risa, Biorespiración, Movimientos de Salud y Bienestar, Yoga, Tai-Chi, Qi Gong, PNL, Control Mental, Visualización Creativa, Pensamiento Positivo, Gestalt, Psicohigiene Transpersonal y todas aquellas que sean similares.

VII. Evaluación o Semiología Naturopática: La Evaluación o Semiología

Naturopática constituye un elemento básico para hacer una evaluación cualitativa del estado de salud de una persona, a la vez que es un coadyuvante en la evaluación de los Indicadores del Estado de Salud (IES). En este Grupo se evalúa todos aquellos signos o datos que van a indicar o manifestar el estado de salud o bienestar, para después poder aplicar la técnica o el método más adecuado a cada persona. En este grupo y como unidades (productivas y/o de competencia, formativas y/o de conocimiento) bajo la denominación de técnicas o herramientas a utilizar se incluyen: Diálogo e Historia Personal de Salud (HPS), Iridología, Kinesiología, Pulsología, Fisonomía, Análisis por Contacto Reflejo, Tecnología (electrónica, mecánica), Grafología, Quirología y todas aquellas que sean similares.

Segundo. Competencias generales.

1. La intervención profesional Naturopática tiene por objeto y finalidad conseguir una acción higio-dinámica (Salud-Dinamismo) -una acción dinamizadora de la salud- y, a su vez, estética, es decir, ayudar a recuperar, conservar y mejorar la salud y la belleza de forma sana y natural para aumentar así la calidad de vida y obtener un estado de armonía y bienestar general.
2. La intervención profesional Naturopática contribuye a un mayor bienestar saludable, restaurando, mejorando, manteniendo y/o conservando e incrementando al máximo la salud tanto física, mental, transpersonal, estética, ecológica como social de las personas de forma natural (rehabilitación natural), obteniendo con ello, una mayor calidad de vida y un estado óptimo de salud y de bienestar.
3. La relación profesional entre del Naturópata y el consultante (denominación general Naturopática del cliente), se establece un vínculo de confianza y seguridad, ya que el profesional Naturópata es un consejero personal de salud y belleza (trastornos físicos, estéticos, psico-emocionales, etc.), que está sujeto al código deontológico, al secreto y ética profesional, a la Ley de protección de datos y al deber de guardarlos para garantizar la confidencialidad y la intimidad del cliente/consultante.
4. El Naturópata diseña un protocolo integral de actuación y organización a través de un Programa Personal de Salud (PPS) (Calobiosis), desarrolla y aplica las técnicas integrales y métodos naturales y procedimientos de salud natural asociados en función a la Evaluación del Estado de Salud (EES) (Catástasis), previamente tomados de los Indicadores del Estado de Salud (IES) y analizados de los datos obtenidos en la Historia Personal de Salud (HPS) (Diálogo) de la persona. Todo ello, en condiciones de calidad, seguridad e higiene y salud, de acuerdo con el protocolo integral de Seguimiento Personal de Salud (SPS) establecido para que la persona/consultante alcance un Estado Óptimo de Salud (EOS).

5. El Naturópata se encuentra capacitado técnicamente para hacer una Evaluación del Estado de Salud (EES) de la persona (consultante) de forma eficaz, valorando las respuestas biopsicosociales (Respuesta de Normalización Biológica - RNB) que se generan ante los problemas y/o trastornos de salud y belleza reales (físicos, estéticos, psico-emocionales, etc.) y/o potenciales, en función con los Indicadores del Estado de Salud (IES) (alimentación, constitución, hábitos, antecedentes hereditarios, sexo, actividad, hábitat, medio profesional, familiar, social, antecedentes clínicos) registrados en la Historia Personal de Salud (HPS). Así, el profesional Naturópata toma decisiones acerca de su Intervención Profesional (IP) mediante la elaboración de un Programa Personal de Salud (PPS) encaminado a que la persona/consultante alcance su Estado Óptimo de Salud (EOS), tratando, educando y gestionando su salud y la de su entorno (familia, comunidad...).

6. Procedimiento a seguir en la Intervención Profesional (IP):

HPS (Diálogo) / IES → EES (Catástasis) → PPS (Calobiosis) → Protocolo de Seguimiento (SPS) = EOS

Tercero. Denominación de la Naturopatía.

1. Como denominación común para la práctica laboral y el desarrollo de los servicios prestados por las técnicas integrales y/o métodos naturales y procedimientos de salud natural, NATUROPATÍA (termino en castellano), es la denominación genérica aceptada y establecida internacionalmente por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), con sus distintas traducciones en cada lengua, por ejemplo, HEILPRAKTIKER en Alemania, Naturopathie en Francia, Naturopathy en Inglaterra, Naturopatia (sin la tilde en la i latina) en Italia y Portugal entre otros.

2. El Instituto Nacional de Estadística, define a la Naturopatía en el catálogo de actividades CNAE-93: «La Naturopatía consiste en la asistencia a personas por medio de Métodos Naturales de Salud, utilizando técnicas de tipo alimenticio, de choque o masaje sin uso de aparatos» y la clasifica incluyéndola dentro del grupo 86.9 «Actividades sanitarias» y en la clase 86.90 «Otras actividades sanitarias» del CNAE en vigor.

Cuarto. Descripción y definición de Naturopatía y Naturópata.

1. En la práctica actual del lenguaje, la definición y expresión técnicamente de uso común más reconocida, extendida y aceptada es la siguiente: Naturopatía.

- Natur: Naturaleza.

- Patia (Pathya (Sánscrito) = Path (Inglés): Lo apropiado para el camino, sendero...

Por consiguiente, la Naturopatía es el conjunto específico de reglas higiénico-dietéticas y actividades de todos los elementos, métodos, técnicas y procedimientos o actuaciones integrales que agrupan a las diferentes disciplinas y especialidades que sistematizan los conocimientos científicos, tecnológicos y praxiológicos sobre la salud en su ámbito y dimensión natural. Cuya finalidad naturopática es conseguir una acción higio-dinámica, es decir, que las funciones y estructuras psico-orgánicas vuelvan a normalizarse a su estado natural y en armonía.

2. La Naturopatía es la ciencia encargada de agrupar las diferentes disciplinas y especialidades de la salud, que utilizan técnicas integrales y/o métodos naturales y procedimientos de salud (Alimentación, Dietética, Nutrición, Herbología, Fitocomplementos, Técnicas Florales, Esencias, Homeopatía, Oligotecnia, Cosmetología, Hidroterapia, Cromohigiene, Quiromasaje, Osteopatía, Reflexología, Kinesiología, Shiatsu, Digitopresión, Drenaje Linfático, Sacro-Craneal, Ejercicios Físicos, Estiramientos, Rolfing, Estética Natural, Acupuntura, Reiki, Polaridad, Feng-Shui, Técnicas de Relajación, Yoga, Taichi, ChiKung, PNL, Gestalt, Diálogo, Iriología, Fisonomía, etc.), a través de una intervención profesional naturopática con el objeto de ayudar a recuperar, mantener o conservar y mejorar la salud de forma sana y natural (rehabilitación natural), para así aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas. Para ello, se basa en las Leyes Naturales, comprendiendo a la persona en su totalidad y sobre una visión global e integral busca el origen del problema para fortalecer las funciones disminuidas y armonizarlas con la naturaleza. Es decir, se apoya en la respuesta natural del organismo, aprovechando el poder autocurativo de cada ser humano, respetando el ecosistema interno y optimizando los recursos y soportes naturales personales.

3. El Naturópata es el profesional que investiga y aplica las técnicas integrales y/o métodos naturales y procedimientos de salud. Es el profesional que trabaja y desarrolla la actividad de la naturopatía y que a través de una amplia oferta de atención integral y global de prestación de servicios personales e individuales, desarrolla y utiliza todo un conjunto de elementos, métodos, técnicas y procedimientos o actuaciones integrales que, mediante la aplicación de los agentes naturales de salud (disciplinas y especialidades) y los avances tecnológicos (aparatología en general) a su alcance, contribuye a que la persona alcance su máximo potencial y un mayor bienestar saludable, restaurando y/o recuperando, mejorando, manteniendo e incrementando al máximo la salud tanto física, mental, transpersonal, estética, ecológica como social de las personas, obteniendo con ello, una mayor calidad de vida y un estado óptimo de salud y bienestar.

Quinto. Descripción y terminología del objetivo y la finalidad naturopática.

1. El objetivo de la Naturopatía y del Naturópata es el higiénico, es decir, en el Corpus Naturopaticum por cuestiones de método, jurídicas, corporativas, éticas y

deontologías, semánticas y etimológicas y para una correcta praxis naturopática se recomienda utilizar el término Higiene (Salud), que proviene del griego *higiés* -sano- y que se entiende como la ciencia cuyo objeto no es solamente conservar la salud, la belleza y el bienestar (física, mental, transpersonal, estética, ecológica y social) junto con el buen funcionamiento de los órganos, sino contribuir a su mejoramiento de manera natural (rehabilitación natural). Por tanto, para referirnos a la utilización de los Agentes Naturales de Salud (ANS) (estimulación por procesos naturales) y definirlos en su aplicación en el Programa Personal de Salud (PPS) es correcto posponer el término higiene a los mismos. Ejemplo: Hidrohigiene = salud por mediación del agua, Fitohigiene = salud por mediación de las plantas, Electrohigiene = salud por mediación de aparatos electrónicos o mecánicos, etc. También es adecuado utilizar el sufijo -tecnia, que significa «arte» o «técnica». Ejemplo: hidrotecnia, fitotecnia, electrotecnia, etc.

2. La finalidad de la Naturopatía y del Naturópata es la Higiénica, es decir, conseguir unos fines higio-dinámicos (Salud-Dinamismo), una acción dinamizadora de la salud, y con ello, un bienestar saludable.

3. El término «terapia» forma parte de la medicina y, por lo tanto, el naturópata no puede utilizarlo ni desarrollarlo tal y como corresponde a su propio significado terapéutico sino que, dicha palabra podrá ser utilizada semánticamente dentro del conjunto de las diferentes denominaciones técnicas, es decir, como nombre comercial, término filosófico o símbolo de expresión saludable de la propia vida (terapias no clínicas). Por consiguiente, dentro de las competencias de la naturopatía y del naturópata, el hecho de hacer referencia a dicho término y/o posponerlo a un método o técnica cualquiera no implica necesariamente el sentido o fin terapéutico del mismo, en otras palabras, los profesionales naturópatas pueden considerar la utilización de dicho término dentro de un contexto referido a la salud natural y siempre acorde con las normas legales.

Sexto. Código Ético y Deontológico.

1. El Código Ético y Deontológico es el conjunto de principios fundamentales de normas básicas y reglas de éticas elementales, que regulan las actitudes y el comportamiento de los profesionales naturópatas en todos los ámbitos de sus actuaciones profesionales (técnicas integrales y/o métodos naturales y procedimientos de salud natural).

2. Para una buena práctica de la actividad y un correcto uso de la ética profesional de los naturópatas, se entiende al Código Ético y Deontológico como un conjunto de normas que han de inspirar y orientar la acción y guiar la conducta de la actividad profesional, ayudando al profesional naturópata en el ejercicio de su profesión y mejorando la calidad del servicio que ofrece a la sociedad en general. Sirviendo de garantía, símbolo y ejemplo de confidencialidad entre el profesional y el cliente/consultante.



3. El Código Ético y Deontológico de la actividad laboral de la naturopatía y del profesional naturópata está destinado a servir como pauta de conducta en el ejercicio de la naturopatía en cualquiera de sus modalidades, rigiendo su actividad ante todo en los principios de convivencia y legalidad democráticamente establecidos e imperando la coherencia y el sentido común, debiendo tener en cuenta las normas explícitas e implícitas que existen en el entorno social en el que actúa.

En Madrid a 17 de junio de 2013.

