



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 5 de febrero de 2013 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos para los años 2013, 2014 y 2015. Código Convenio 09000265011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos para los años 2013, 2014 y 2015, suscrito el día 18 de enero de 2013, de una parte, por la Asociación Burgalesa de Clínicas Dentales (ABURCLIDEN) y la Asociación Empresarial de Centros Médicos y Sanitarios de Burgos (Centros Médicos de Burgos), en representación de las empresas del sector y de otra, por mayoría de los representantes de las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 24 de enero de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, a 5 de febrero de 2013.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA
DE LA PROVINCIA DE BURGOS

CAPÍTULO I. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. – *Partes contratantes.*

El presente Convenio se concierta dentro de la Normativa de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, entre la representación de los empresarios, Asociación Empresarial de Centros Médicos y Sanitarios de Burgos (Centros Médicos de Burgos) y Asociación Burgalesa de Clínicas Dentales (ABURCLIDEN) y de los trabajadores representados por las Centrales Sindicales más representativas del Sector (CC.OO. y U.G.T.).

Artículo 2. – *Ámbito territorial.*

Las cláusulas de este Convenio obligan a todas las empresas presentes y futuras, cuyas actividades vienen recogidas en el art. 3 del presente Convenio, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital y provincia, aun cuando las empresas tuvieran sus domicilios sociales en otras provincias.

Artículo 3. – *Ámbito funcional.*

Se consideran empresas todos los establecimientos sanitarios de Hospitalización y Asistencia, Consulta y Laboratorio de Análisis Clínicos, ya sea en régimen de internamiento o de asistencia y consulta o clínica dental, ya sean personas físicas o jurídicas, tanto oficiales como privadas, mercantiles, mutuales o benéficas, comprendiendo las de la Iglesia, Congregaciones Religiosas y Fundaciones y las sometidas a regímenes especiales, con la sola excepción de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social.

Artículo 4. – *Ámbito personal.*

Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad de personal, tanto fijo como eventual, que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas cuya actividad viene recogida en el artículo 3.

Artículo 5. – *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2013 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2015.

Este Convenio deberá publicarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Artículo 6. – *Denuncia y prórroga.*

1. Ambas partes acuerdan tener por denunciado este Convenio a los efectos de proceder a la constitución de la Mesa Negociadora del siguiente Convenio, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Vencido el plazo de duración del presente Convenio, mantendrá su eficacia su texto, salvo sus cláusulas obligacionales, que perderán vigencia.

Artículo 7. – *Compensación y absorción.*

Todas las mejoras que se fijen en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen,



por las retribuciones salariales que tuvieran establecidas las empresas, así como los incrementos futuros de carácter legal que se implanten.

Artículo 8. – *Garantía «ad personam».*

Se respetarán los derechos adquiridos, condiciones superiores y más beneficiosas pactadas entre la empresa y el trabajador que vengan percibiendo y disfrutando con carácter individual los trabajadores de plantilla pactadas entre la empresa y éste.

Artículo 9. – *Comisión Paritaria.*

Se creará la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará integrada por igual número de representantes de los empresarios y sindicales; en todo caso nunca más de ocho en total.

Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.

b) Formular propuestas a título informativo en los expedientes de homologación de colectivos que sean transferidos a las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo.

c) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos que la aplicación del Convenio pudiera originar.

d) Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

La Comisión Paritaria podrá recabar información relacionada con las cuestiones de su competencia, sin perjuicio de que, de no serle entregada, podrá abstenerse de dictaminar la cuestión.

Artículo 10. – *Cláusula de descuelgue o inaplicación del Convenio.*

Se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido que, en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11. – *Organización del trabajo.*

Dentro de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y demás disposiciones legales en vigor, la organización del trabajo es facultad de la empresa y su aplicación



práctica corresponde a los titulares de los centros. La organización del trabajo tiene por objeto la mejora continuada en la prestación del servicio, con un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos.

CAPÍTULO III. – JORNADA LABORAL

Artículo 12. – *Jornada laboral y horarios.*

1. La jornada laboral anual será de mil setecientos veintiocho horas, computándose como tiempo efectivo de trabajo, cuando la jornada de trabajo sea continuada y superior a seis horas, el dedicado a descanso por bocadillo.

En atención a sus características, el personal de los establecimientos hospitalarios tendrá una jornada de mil setecientos doce horas, computándose como tiempo efectivo de trabajo, cuando la jornada de trabajo sea continuada y superior a seis horas, el dedicado a descanso por bocadillo.

2. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado, o en su caso la mañana del lunes, y el día completo del domingo, todo ello sin perjuicio de las especialidades del sector hospitalario según lo previsto en el artículo 15 sobre horario flexible y trabajo a turnos.

5. Lo previsto en el apartado 4 precedente se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15 sobre horario flexible y trabajo a turnos.

Artículo 13. – *Calendarios laborales.*

Los calendarios laborales de cada centro de trabajo o empresa deberán contener el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada anual pactada.

Podrá tener carácter cíclico, adecuándose a las necesidades de cada centro de trabajo.

Anualmente se elaborará por la dirección de la empresa, previo informe de los representantes legales de los trabajadores.

Una vez elaborados, deberá exponerse un ejemplar de los mismos en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 14. – *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración ordinaria de trabajo.

Se propicia la posibilidad de abonar las horas extraordinarias, en la misma cuantía de la hora ordinaria, o compensarla por tiempos equivalentes de descanso retribuido.



Las compensaciones así originadas podrán acumularse en días completos de descanso o aplicarse a reducciones de jornada diaria siempre que medie acuerdo entre las partes.

En ausencia de pacto entre el abono o el descanso, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 15. – *Horario flexible y trabajo a turnos.*

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por servicios completos, o contratando personal.

Con un preaviso escrito de veinticuatro horas, dos trabajadores con las mismas funciones podrán solicitar un cambio recíproco de su turno de trabajo de un determinado día; a falta de contestación escrita a la petición dentro de las cuatro horas siguientes a su presentación, la misma se entenderá concedida.

CAPÍTULO IV. – RETRIBUCIONES

Artículo 16. – *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos, en los términos previstos en los artículos que siguen:

– Salario base.

– Pagas extraordinarias.

En su caso, podrán ser beneficiarios de:

– Complemento personal de diferencia salarial.

– Complemento personal de antigüedad consolidada.

– Complemento personal compensatorio.

– Plus de especialidad.

– Complemento por festivos y domingos.

– Complemento de nocturnidad.

– Complemento de responsable de actividad Asistencial Clínica Dental.

Estas retribuciones serán satisfechas en periodos mensuales vencidos, efectuándose el pago dentro del mes de su devengo, o en el siguiente en el caso de los conceptos no periódicos ni regulares.

El personal fijo que trabaja a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional en todas y cada una de sus retribuciones, incluido los complementos personales.

Asimismo, se proveerá al trabajador del recibo individual justificativo del pago de salarios.



Artículo 17. – *Salario base.*

Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, cuya cuantía para los años 2013, 2014 y 2015 se especifica en las tablas salariales anexas que forman parte integrante de este Convenio.

Artículo 18. – *Pagas extraordinarias.*

1. Las empresas abonarán a sus trabajadores dos pagas extraordinarias, que se devengarán en los meses de junio y en Navidad, equivalentes a una mensualidad del salario base, el «complemento personal de diferencia salarial» si le correspondiere; la cuantía, en su caso, de «complemento personal de antigüedad consolidada» y, en su caso, el «complemento personal compensatorio».

2. En los supuestos de alta del trabajador por nuevo ingreso o reingreso, cese por jubilación, excedencias, permisos, licencias sin retribución, etc., se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de servicios prestados.

Artículo 19. – *Complemento personal de diferencia salarial.*

Exclusivamente el/la trabajador/a que tuviese contrato en vigor a 1 de enero de 2013 percibirá el llamado «complemento personal de diferencia salarial», consistente en la diferencia entre el salario base mensual que venía percibiendo en 2012 y el salario base que le corresponde de aplicar las tablas salariales de su grupo profesional, según el año correspondiente de este Convenio.

Dicho complemento lo percibirá exclusivamente el personal referido y se abonará mensualmente y en las pagas extraordinarias, no pudiendo ser absorbible ni compensable.

Este complemento se incrementará para el año 2013 en un 0,4%. Para el año 2014, el complemento del 2013 se incrementará en el 0,4%. Y en el año 2015, el complemento de 2014 se incrementará en el 0,60%.

Artículo 20. – *Complemento personal de antigüedad consolidada.*

Queda congelada la cuantía que cada trabajador tuviese reconocida a 31 de diciembre de 2013 en concepto de antigüedad, no devengándose nuevas cantidades por este concepto. Dicha cuantía pasa a considerarse «complemento personal de antigüedad consolidada».

A estos efectos solo se considerarán realmente devengados los trienios que realmente se hayan cumplido hasta el 31 de diciembre de 2013, no prorrateándose periodos temporales incompletos inferiores al último trienio.

Este «complemento personal de antigüedad consolidada» no podrá ser absorbible ni compensable.

Artículo 21. – *Complemento personal compensatorio.*

Como compensación a la supresión de la paga de beneficios, exclusivamente el personal que tuviese contrato en vigor a 31 de diciembre de 2012 percibirá el llamado «complemento personal compensatorio», consistente en dividir entre 14 la cuantía de la



paga de beneficios que tal trabajador devengó en 2012, según la tabla salarial vigente para 2012 más su antigüedad.

Dicho complemento lo percibirá exclusivamente el personal referido y se abonará mensualmente, no pudiendo ser absorbible ni compensable.

Artículo 22. – Plus de especialidad.

Los conceptos de plus de especialidad, toxicidad, peligrosidad y penosidad quedan establecidos en un 15% del salario base y del «complemento personal de diferencia salarial», si lo tuviera. Este plus se abonará exclusivamente durante las horas de trabajo realizadas bajo dichas circunstancias.

Artículo 23. – Complemento por festivos y domingos.

Todo el personal que preste sus servicios en días festivos y domingos percibirá una compensación económica, además de su salario y complementos, de 34,69 euros y 19,47 euros, respectivamente, por día completamente trabajado. Estas cuantías se prorratearán exclusivamente a las horas de festivo y domingo realmente trabajadas.

Para el año 2014 esas cuantías serán de 34,83 y 19,55 euros, respectivamente.

Para el año 2015 esas cuantías serán de 35,04 y 19,67 euros, respectivamente.

Se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 24. – Complemento de nocturnidad.

1. Retribuye los servicios prestados en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

2. Aquellos que realicen trabajos nocturnos tendrán una retribución específica consistente en un 25% del salario base y del «complemento personal de diferencia salarial», si lo tuviera, sin perjuicio de la garantía «ad personam» del artículo 8. Este porcentaje de incremento se abonará exclusivamente en las horas nocturnas realmente trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

3. Este plus no será devengado por los trabajadores con turno de trabajo nocturno fijo.

Artículo 25. – Complemento de responsable de actividad asistencial Clínica Dental.

El/la odontólogo/a o médico/a estomatólogo/a que asuma la responsabilidad de la actividad asistencial de la clínica dental, según la Orden 949/2010 de la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León o norma que le sustituya, percibirá por esa responsabilidad un complemento personal, sobre su retribución como odontólogo o estomatólogo,



de 300 euros mensuales, además de en las dos pagas extraordinarias. Este complemento se percibirá por una jornada máxima completa y prorrateándose el mismo para periodos inferiores o superiores que requieran contar con otro responsable con carácter parcial.

CAPÍTULO V. – VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 26. – *Vacaciones.*

1. Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un mes de vacaciones durante cada año de servicio activo o la parte proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso del trabajador en plantilla, si éste fuera menor de un año. Dicho mes se abonará sobre el salario promedio de los tres meses anteriores.

2. Las vacaciones se concentrarán preferentemente y con carácter general en el periodo normal de verano (1 de junio a 30 de septiembre). No obstante, en aquellos colectivos que por necesidades del trabajo no las puedan disfrutar habitualmente en este periodo, se podrán partir en dos turnos de quince días, disfrutándose, uno en el periodo normal, y otro en época anterior o posterior, teniendo en cuenta los deseos de los trabajadores. Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos periodos. La suma total de ambos será en todo caso de 30 días naturales.

3. El trabajador de 65 o más años de edad que deje de prestar sus servicios para la empresa, salvo en casos de despido, y siempre que haya trabajado para esa misma empresa 20 años, además del mes de vacaciones establecido en el punto primero tendrá derecho a otros 60 días naturales de vacaciones. La empresa y el trabajador se pondrán de acuerdo para llevar a cabo el disfrute de los días de vacaciones.

4. Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a 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.

5. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica, salvo lo previsto por el artículo 35 de este Convenio.

Artículo 27. – *Permisos y suspensiones.*

A) Permisos:

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y en el tiempo que se señala en este apartado. Se entiende que el trabajador está obligado a preavisar con 24 horas de antelación, salvo en los casos de extrema urgencia, pudiendo ser la justificación posterior a dicho plazo.



Motivos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por boda de padres, hijos y hermanos de uno u otro cónyuge.

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

En cuanto a los apartados b) y c) y respecto de los supuestos de boda, nacimiento de hijo y fallecimiento, se aplicará el principio de inmediatez.

En cuanto a los casos de enfermedad y accidentes graves y hospitalización, el trabajador podrá elegir el disfrute del permiso o licencia mientras dure el hecho causante y siempre dentro de los 10 días siguientes al comienzo de tal hecho.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante expedido por el facultativo.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

- La asistencia a Juzgados y Tribunales de Justicia, previa citación.
- La asistencia a Plenos de Corporaciones Locales por Concejales o Diputados Provinciales.
- La asistencia a Órganos Legislativos de la Comunidad Autónoma o del Estado.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tales como ser componente de una mesa electoral.
- La asistencia a las sesiones de un Tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de la Autoridad pertinente, como miembro del mismo, o a Comisiones de Valoración.

g) El tiempo necesario para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios, siempre que se preavise de ello y posteriormente se justifique.



2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen; igualmente ocurrirá en los supuestos de adopción o acogimiento familiar con fines adoptivos. En caso de haberse optado por esta sustitución, el trabajador/a podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado, pudiendo la empresa suscribir o mantener contratos de interinidad para estos supuestos. A estos efectos las partes establecen que dadas las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a 15 días naturales. También podrá suscribir o mantener contratos de interinidad para el caso de que este periodo se una con vacaciones y/o periodo de maternidad, y por el tiempo que duren estos supuestos.

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

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

B) Suspensiones:

a) Según el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El



otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

b) De conformidad con el artículo 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de la posibilidad de disfrutar de mutuo acuerdo una única suspensión de empleo sin sueldo de hasta un mes cada año, siempre que se solicite con, al menos, siete días de antelación y siempre que no sea en los meses de julio, agosto y diciembre, debiendo la dirección motivarla en caso de no ser posible su concesión. Durante este tiempo, se considerará que el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto y turno de trabajo.

c) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

CAPÍTULO VI. – PROVISIÓN DE PUESTOS

Artículo 28. – *Ingresos y ascensos.*

1. Serán requisitos necesarios para el acceso a un puesto de trabajo de nuevo ingreso los siguientes:

- Poseer la titulación específica que se requiera para cada grupo profesional.
- Haber cumplido la edad exigible para el tipo de contrato que se celebre.

2. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a grupo profesional. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resultasen prevalentes.

3. Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los méritos profesionales de los aspirantes seguirán el siguiente orden de preferencia:

- Titulaciones académicas reconocidas por centros oficiales y en relación directa con el puesto a ocupar.



- Experiencia en el puesto de trabajo del mismo grupo.
- Por pertenecer al grupo profesional inmediatamente inferior.
- Por antigüedad.

Artículo 29. – *Forma y duración del contrato.*

1. Los contratos realizados al amparo de este Convenio se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contratos deberá formalizarse obligatoriamente por escrito, previa comunicación a los representantes de los trabajadores. Asimismo, indicarán con precisión la categoría profesional de que se trate.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieren sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijarse para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

Artículo 30. – *Periodo de prueba.*

Se concertarán por escrito los siguientes periodos de prueba:

- Seis meses para los grupos profesionales I y II.
- Tres meses para los grupos profesionales III y IV.
- Quince días para el grupo profesional V.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin derecho a indemnización.

Artículo 31. – *Promoción y formación profesional.*

1. De conformidad con lo que previenen los artículos 22 y 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por las empresas con la participación de los representantes de los trabajadores.

2. Los citados cursos se realizarán en orden a la formación de los trabajadores respecto de los puestos que se encuentren vacantes. Los trabajadores que cursen estudios académicos de formación o perfeccionamiento profesional tendrán derecho y preferencia



para elegir turno de trabajo, en su caso, así como a la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Artículo 32. – *Movilidad del personal.*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

5. Las empresas podrán acoplar al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna Enfermedad Profesional o Común, Accidente de trabajo o desgaste físico natural a plazas o puestos adecuados a sus condiciones, en igualdad de condiciones con aspirantes al puesto ajenos a la empresa y con una retribución acorde al nuevo puesto. Todo ello sin perjuicio de que a su vez proceda bien la extinción del contrato por ineptitud conforme al Estatuto de los Trabajadores, o bien la invalidez en alguna de sus formas reguladas en la legislación de Seguridad Social.



CAPÍTULO VII. – SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 33. – *Suspensión del contrato.*

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 27.B) de este Convenio y 45, 47 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, en los siguientes casos:

- a) Excedencias en sus distintas modalidades, con los requisitos y efectos que se recogen en este capítulo.
- b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria en forma, incluidos tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- c) Cuanto exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes que alteren esta situación, o de que por la sentencia se condene a la pena de inhabilitación. En este supuesto y en el anterior no existe reconocimiento de antigüedad ni reserva del puesto de trabajo.

Artículo 34. – *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria por interés particular. Los trabajadores fijos, con al menos una antigüedad en la empresa de un año desde su ingreso, tienen derecho previa solicitud a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La solicitud será cursada con una antelación de dos meses a la fecha de inicio de la propuesta por el interesado. Se dará cuenta de las resoluciones al Comité de Empresa.

El trabajador al que se haya reconocido la situación de excedencia tendrá el derecho a que se le reserve el puesto de trabajo durante tres años. A partir del tercer año, el reingreso estará condicionado a la existencia de vacante.

Transcurrido el tiempo máximo de duración de esta situación sin producirse la solicitud expresa de reingreso del trabajador, se extinguirá la relación laboral.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa



generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo público, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad. Permanecerá en esta situación en tanto persista la causa que lo motivó.

4. Excedencia forzosa. Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores sobre los que recaiga nombramiento de alto cargo o similar ejercicio para un cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad mientras esté en dicha situación. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y tendrá carácter inmediato. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por el plazo de un año.

5. Toda solicitud de reingreso deberá ser presentada por el trabajador con una antelación de un mes.

Artículo 35. – *Extinción del contrato.*

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

El personal que quiera cesar en la empresa voluntariamente lo deberá comunicar por escrito observando los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de los grupos profesionales I, II y III: Un mes.
- Personal de los grupos profesionales IV y V: Quince días naturales.



El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción en la liquidación equivalente a los días en que se haya retrasado el preaviso.

Artículo 36. – *Jubilaciones.*

Jubilación voluntaria: Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio.

En las jubilaciones voluntarias que se produzcan al amparo de este artículo los centros de trabajo efectuarán contrataciones temporales, por el tiempo de un año previsto en dicha norma.

Todo trabajador que se jubile percibirá la retribución devengada al día de la jubilación. Tendrá, asimismo, derecho al disfrute de la parte proporcional devengada de vacaciones o a su abono si no las hubiere disfrutado, a elección del trabajador.

Jubilación parcial:

1. El trabajador, antes de cumplir 61 años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T. por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando en ese caso el empresario obligado a otorgar el contrato, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

2. El trabajador deberá remitir comunicación a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

3. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

4. Igualmente, corresponderá al trabajador que se acoja a la jubilación parcial fijar el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los márgenes establecidos legalmente.

5. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.

6. Para que la obligación prevista en el apartado 1 anterior extienda sus efectos, el número máximo de este tipo de contratos anualmente será:

a) En empresas de hasta 25 trabajadores: 1.

b) En empresas de 25 a 50 trabajadores: 2.

c) En empresas de 51 a 100 trabajadores: 4.

d) En empresas de más de 100 trabajadores: Irá acumulando un contrato más por cada fracción de 25 trabajadores que exceda de 100.



Artículo 37. – *Liquidación de partes proporcionales.*

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia o extinción de la relación laboral, las empresas correspondientes vienen obligadas a practicar, y el trabajador a recibir, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

CAPÍTULO VIII. – ASISTENCIA Y SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 38. – *Enfermedad profesional y accidente de trabajo.*

Con independencia de lo establecido al respecto en disposiciones sobre Seguridad Social, las empresas abonarán a los trabajadores a su servicio, en los casos de Incapacidad Temporal, por Enfermedad Profesional y Accidente de Trabajo, el complemento necesario hasta alcanzar el 100% del salario total.

En los casos en que el trabajador por enfermedad o accidente no pueda acudir al centro de trabajo, lo comunicará a la empresa, presentando el correspondiente parte de baja lo antes posible.

Artículo 39. – *Enfermedad común y accidente no laboral.*

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará sobre el régimen general de la Seguridad Social vigente:

- a) El 50% del salario durante los tres primeros días de la baja.
- b) Un complemento del 25% del salario desde el día setenta y seis hasta el día final de la baja.

Artículo 40. –

Los trabajadores que presten servicios en las empresas sujetas al presente Convenio tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que dichas empresas o entidades realicen bajo el concepto de acción social en base a los créditos que para tal fin figuren en los presupuestos.

Artículo 41. – *Responsabilidad civil y jurídica.*

Las empresas vendrán obligadas a concertar un seguro de responsabilidad civil que cubra a todos sus trabajadores.

Artículo 42. – *Seguro de accidentes.*

Los empresarios concertarán, cuando así lo exija la Ley, una póliza de accidentes bajo las siguientes condiciones:

- Cobertura de las contingencias de muerte o incapacidad permanente derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- La prima correspondiente habrá de ser abonada en un 100% por el empresario.
- Aquellos colectivos de trabajadores que ya posean cobertura respecto de dichas contingencias la mantendrán en los mismos términos en que la tuvieran concertada.



Artículo 43. – *Seguridad y salud laboral.*

1. Los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laboral; en la prestación de sus servicios tendrán derecho a una protección eficaz. El trabajador está obligado a observar en su puesto las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud laboral. En la inspección y control de las medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos especializados en la materia a tenor de la legislación vigente.

2. El empresario está obligado a facilitar una formación adecuada y práctica en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo, o cuando tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo; si se programan fuera de la jornada de trabajo y con asistencia obligatoria, las horas empleadas se computarán como trabajadas.

3. Los órganos internos de la empresa competente en materia de seguridad e higiene y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro que aprecien una posibilidad seria y grave de accidente por inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades.

Artículo 44. – *Comité de Salud Laboral.*

Los Comités de Empresa pertenecientes a las empresas y centros afectados por este Convenio constituirán el Comité de Salud Laboral, siendo su composición paritaria, es decir, formada por representantes de los trabajadores y empresarios en número no inferior a tres por cada parte.

Serán funciones del Comité de Salud Laboral:

- a) Coordinar y vigilar toda actuación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- b) Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- c) Difundir las técnicas más adecuadas que hayan de observarse en las dependencias para la debida seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores.
- d) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores, al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o salud de los trabajadores, así como informar a los responsables de centros o empresas acerca de las deficiencias y peligros



que adviertan, proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que consideren oportunas.

e) En general, la vigilancia de la observancia de todo cuanto hace referencia a lo regulado en la legislación vigente en relación con la seguridad e higiene en el trabajo.

f) El Comité de Salud Laboral tendrá derecho al conocimiento de toda información que obre en poder de los centros sobre riesgos potenciales del proceso productivo y mecanismos de prevención.

Artículo 45. – *Prendas de trabajo.*

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de seguridad e higiene en el trabajo. El Comité de Salud Laboral podrá proponer en el ejercicio de sus funciones la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso y en especial en las actividades de radiología, radioterapia, medicina nuclear, isótopos radiactivos o laboratorio.

Se facilitará a todos los trabajadores vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo en que por sus características se requiera, así como el uniforme preciso para la realización de sus funciones; en todo caso se les proporcionará un uniforme completo al año.

Artículo 46. – *Revisión médica.*

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter obligatorio a todos los trabajadores, incluida la revisión ginecológica a la mujer trabajadora que así lo solicite. La revisión se realizará dentro de la jornada laboral y en el centro de trabajo. Asimismo, los trabajadores tienen derecho a la información sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de los exámenes, diagnósticos y tratamientos que se efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

CAPÍTULO IX. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 47. – *Derechos de los trabajadores.*

1. Además de los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea con los requisitos y conforme a lo establecido en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo cuando haya acuerdo con el empresario.

2. Las asambleas se comunicarán a la Dirección del Centro con un preaviso de 24 horas y podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de Personal o centro de trabajo, Secciones Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla conforme a lo dispuesto en el art. 77 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 48. – *Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los Delegados de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría. Los Delegados de Personal tendrán las mismas competencias y garantías que los Comités de Empresa.

3. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán, además de las establecidas en los artículos 41, 64, 68 y demás preceptos del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes competencias y garantías:

a) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes legales requieran con cargo a horas sindicales una sustitución en el desempeño de su puesto de trabajo, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la sustitución, la responsabilidad recaerá en la dirección de la empresa.

c) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones convocadas por el centro de trabajo o empresa. Asimismo, los miembros del Comité que intervengan en la negociación de un convenio estarán liberados durante las reuniones del trabajo derivadas de la citada negociación.

d) Se facilitará en cada centro de trabajo un tablón de anuncios, bajo la responsabilidad del Comité de Empresa o del Delegado de Personal si está cerrado, para que se coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes.

e) Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a la información señalada en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

f) La empresa, siempre que las características del centro lo permitan, pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, con los medios necesarios para desarrollar las actividades sindicales representativas. Tendrá derecho a utilizar, asimismo, fotocopiadoras y multcopistas del centro en las materias relacionadas con su actividad.

CAPÍTULO X. – FALTAS Y SANCIONES

Artículo 49. –

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud del incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones previstas en este capítulo.



Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Artículo 50. – *Faltas leves.*

Son faltas leves:

- a) La incorrección con el público y con compañeros o subordinados.
- b) El retraso, la negligencia o el descuido en el cumplimiento de sus tareas, siempre que no constituya falta grave o muy grave.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día al mes.
- e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

Artículo 51. – *Faltas graves.*

Son faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo.
- b) La negligencia en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La falta del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- d) Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- e) El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que no constituya falta muy grave.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La connivencia en la falta de otro trabajador en relación con su deber de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- h) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador.
- i) El abuso de autoridad de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- j) El acoso sexual.
- k) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días al mes.
- l) La reincidencia o la reiteración en falta leve, dentro de un periodo de seis meses.



Artículo 52. – *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves, además de los incumplimientos graves y culpables previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que dirijan la empresa o trabajen en la misma, o a los familiares que convivan con ellos.
- b) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- c) La embriaguez habitual o la toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
- d) La utilización o la difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del desempeño del puesto de trabajo.
- e) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.
- f) La falta de puntualidad no justificada durante diez o más días al mes.
- g) La negligencia en el cumplimiento de las tareas, de la que se derive perjuicio grave para el servicio, paciente o usuario.
- h) El abandono del trabajo sin causa justificada, del que se derive perjuicio grave para el servicio, paciente o usuario.
- i) La indisciplina o la desobediencia graves en materia propia de sus funciones laborales.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La reincidencia o la reiteración en falta grave, dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 53. – *Sanciones.*

Las sanciones a imponer en función de la calificación de la falta son las siguientes:

1. Por falta leve: Apercibimiento por escrito.
2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
3. Por falta muy grave:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Despido.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita, sin perjuicio de que, tratándose de representantes legales de los trabajadores, será precisa la previa tramitación de un expediente disciplinario.

En todo caso, la apertura del expediente interrumpirá el plazo de prescripción de la falta.

Las sanciones previstas son independientes de la deducción proporcional de retribuciones que corresponda cuando la falta haya consistido en falta de cumplimiento total o parcial de la jornada laboral.



Artículo 54. – *Prescripción.*

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

CAPÍTULO XI. – DIETAS E INDEMNIZACIONES

Artículo 55. – *Dietas.*

Indemnizaciones por razón de servicio.

1. El personal laboral que realice comisiones de servicio será indemnizado en los términos que establece este artículo.

2. Cuando las compensaciones económicas vengan determinadas por el desarrollo de una actividad laboral continuada y no circunstancial, las indemnizaciones a percibir serán las siguientes:

- Almuerzo: 15,41 euros.
- Almuerzo y cena: 22,61 euros.
- Alojamiento: 19,56 euros.
- Manutención y alojamiento: 46,20 euros.

En el año 2014 esas cuantías serán de:

- Almuerzo: 15,47 euros.
- Almuerzo y cena: 22,70 euros.
- Alojamiento: 19,64 euros.
- Manutención y alojamiento: 46,38 euros.

En el año 2015 esas cuantías serán de:

- Almuerzo: 15,56 euros.
- Almuerzo y cena: 22,84 euros.
- Alojamiento: 19,76 euros.
- Manutención y alojamiento: 46,66 euros.

Los centros de trabajo cubrirán, dentro de las previsiones legales aplicables, los gastos indemnizatorios por razón de servicio a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal para el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO XII. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 56. – *Grupos profesionales.*

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos profesionales que puedan ser asignados a los trabajadores de acuerdo con el nivel de titulación, conocimientos o experiencias exigidas para su ingreso así como con las funciones que efectivamente desempeñen.



2. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. – Licenciados y Personal Directivo.

Grupo II. – Diplomados y Grado Universitario.

Grupo III. – Técnicos titulados de Grado Superior.

Grupo IV. – Auxiliares.

Grupo V. – Subalternos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – *Fallecimientos.*

En caso de muerte natural de un trabajador, la empresa abonará a los familiares que convivan con él en el mismo domicilio el importe de una mensualidad, y, a falta de éstos, a los herederos del trabajador fallecido.

Si el fallecimiento ocurriera en acto de servicio o como consecuencia del mismo, el importe que perciban dichos familiares, o en su defecto dichos herederos, será de tres mensualidades.

Segunda. – *Condiciones más beneficiosas.*

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio, se respetarán las superiores establecidas en la legislación vigente o el pacto colectivo.

Asimismo, en lo no previsto o regulado en el presente Convenio serán de aplicación las normas que sobre la materia respectiva vengán establecidas o se establezcan por la legislación general.

Tercera. – *Contrato en prácticas.*

La retribución del trabajador con contrato en prácticas según el artículo 11.º del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser inferior al 90 o al 95% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Ya que de acuerdo con el artículo 20 del Convenio la antigüedad en el sector se congela a 31 de diciembre de 2013, excepcionalmente los trabajadores que cumplan un trienio durante el año 2013, se les consolidará también este último a razón de un 6% del salario base del trabajador y de su «complemento personal de diferencia salarial».

* * *



ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2013

<i>Grupos profesionales</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Salario base pagas extras</i>	<i>Salario base anual</i>
Grupo I – Licenciados y Personal Directivo	1.183,03	1.183,03	16.562,42
Grupo II – Diplomados y Grado Universitario	1.143,22	1.143,22	16.005,08
Grupo III – Técnicos titulados de Grado Superior	1.043,11	1.043,11	14.603,54
Grupo IV – Auxiliares	999,03	999,03	13.986,42
Grupo V – Subalternos	942,72	942,72	13.198,08

TABLAS SALARIALES AÑO 2014

<i>Grupos profesionales</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Salario base pagas extras</i>	<i>Salario base anual</i>
Grupo I – Licenciados y Personal Directivo	1.187,76	1.187,76	16.628,64
Grupo II – Diplomados y Grado Universitario	1.147,79	1.147,79	16.069,06
Grupo III – Técnicos titulados de Grado Superior	1.047,28	1.047,28	14.661,92
Grupo IV – Auxiliares	1.003,03	1.003,03	14.042,42
Grupo V – Subalternos	946,49	946,49	13.250,86

TABLAS SALARIALES AÑO 2015

<i>Grupos profesionales</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Salario base pagas extras</i>	<i>Salario base anual</i>
Grupo I – Licenciados y Personal Directivo	1.194,89	1.194,89	16.728,46
Grupo II – Diplomados y Grado Universitario	1.154,68	1.154,68	16.165,52
Grupo III – Técnicos titulados de Grado Superior	1.053,56	1.053,56	14.749,84
Grupo IV – Auxiliares	1.009,05	1.009,05	14.126,70
Grupo V – Subalternos	952,17	952,17	13.330,38

* * *

ANEXO II

A meros efectos informativos, y como criterios orientativos para las empresas, se relacionan las categorías profesionales agrupadas en los grupos profesionales que figurarán en el Convenio Colectivo.

GRUPO I. – LICENCIADOS Y PERSONAL DIRECTIVO.

- Director/a Médico/a.
- Director/a Administrativo/a.
- Director/a de Enfermería.
- Administrador/a.
- Responsable actividad asistencial Clínica Dental o Servicio de Odontología/Estomatología.



- Ingeniero/a.
- Licenciado/a.
- Psicólogo/a.
- Químico/a.
- Físico/a.
- Farmacéutico/a.
- Médico/a.
- Médico Estomatólogo/Odontólogo.

GRUPO II. – DIPLOMADOS Y GRADO UNIVERSITARIO.

- Programador/a.
- Diplomado/a, Grado Universitario (ATS/DUE).
- Ingeniero/a Técnico.
- Fisioterapeuta.
- Terapeuta Ocupacional.
- Maestro/a de Logofonía.
- Maestro/a de Sordos.
- Asistente Social/Trabajador/a Social.
- Profesor/a de Educación Física.
- Matrona.
- Podólogo/a.

GRUPO III. – TÉCNICOS TITULADOS DE GRADO SUPERIOR.

- Técnicos Especialistas: Radiología/laboratorios/anatomía patológica/radioterapia/higienista dental.

- Oficial Administrativo/a.
- Operador/a de Ordenador.
- Jefe/a de Negociado.
- Dietista.
- Jefe de Mantenimiento.

GRUPO IV. – AUXILIARES.

- Auxiliar Administrativo/a.
- Auxiliar de Enfermería.
- Auxiliar de Consulta o Clínica Dental.
- Cocinero/a.
- Monitor/a (logofonía, sordos, educación física, ocupacional).
- Camareros/as (cafetería).
- Oficial de Mantenimiento.



GRUPO V. – SUBALTERNOS.

- Celador/a.
- Colaborador/a de consulta o Clínica Dental.
- Ayudante/a de oficios varios.
- Peón.
- Aprendiz de oficio.
- Personal de limpieza.
- Personal de lavandería, plancha, corte y costura.
- Peluquero/a.
- Conserje.

* * *

ANEXO III

Ley de Igualdad. – De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.

Las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23/3/2007).