



RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Fresenius Medical Care Extremadura, SA, suscrito el 27 de mayo de 2013". (2013061555)

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa "Fresenius Medical Care Extremadura, SA" —código de convenio 81000162012005— que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 2013, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por la representación legal de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 5 de septiembre de 2013.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
"FRESENIUS MEDICAL CARE EXTREMADURA, SA"

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto, ámbito territorial y funcional.

Este convenio colectivo ha sido negociado y se firma, en virtud de lo que establece el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, por la representación legal del personal de Cáceres y Badajoz que corresponde a las organizaciones sindicales de Comisiones Obreras (9 miembros) y Unión General de Trabajadores (1) y por representantes de la Empresa "FRESENIUS MEDICAL CARE EXTREMADURA, SA"

Las normas contenidas en el presente Acuerdo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa FMC Extremadura, SA, en la Comunidad de Extremadura, ya establecidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia, y regulan las relaciones laborales entre la empresa y el personal que presta sus servicios en dichos centros de trabajo, tanto en sus aspectos sanitarios como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complementos a dicha actividad.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Acuerdo afectará y será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en la empresa mediante contrato y relación laboral.

No obstante lo anterior y lo dispuesto en el artículo primero, quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación:

- a) La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero de la empresa, y demás cargos previstos en el artículo 1.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función.
- b) Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato de naturaleza civil o mercantil.
- c) Aquellos con los que se haya pactado o se pacte expresamente que sus condiciones de trabajo, por razón de la especialidad del puesto de trabajo, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en sus respectivos contratos, siempre que no realicen funciones genéricas de las contempladas en las disposiciones correspondientes a la clasificación profesional. A título indicativo, podrá ser de aplicación este supuesto en los casos de consultoría informática, de calidad, asesoramiento técnico o jurídico, obras o reparaciones que excedan del mantenimiento ordinario, y, en general, para servicios normalmente externalizados o subcontratados para los que la empresa opte puntualmente por la contratación directa. La Dirección de la Empresa y el Comité se comprometen a celebrar reuniones periódicas con el fin de garantizar la correcta aplicación de este apartado.

Artículo 3. Vigencia y denuncia.

La duración del presente convenio colectivo se establece por 3 años, desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014.



No obstante lo anterior, debido a la fecha de firma del presente acuerdo, la aplicación del presente convenio para el año 2012 lo será a los solos efectos de cobertura normativa de las Relaciones Laborales entre los trabajadores y la empresa.

A la finalización del periodo convenido y, de no mediar denuncia expresa por ninguna de las partes, el acuerdo se entenderá prorrogado por periodos anuales.

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

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, durante las negociaciones y, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá prorrogado durante un máximo de dos años desde su finalización, transcurridos los cuales sin alcanzar acuerdo, se someterá la cuestión a procedimiento arbitral, ante la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en este Convenio compensan y absorben a aquellas que vinieran rigiendo anteriormente estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 5. Garantía ad personam.

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tuviese asignado un complemento de garantía ad personam por condición más beneficiosa se le revalorizará en idéntico porcentaje al que se pacte para el salario base. Este complemento revalorizable no es en ningún caso compensable o absorbible.

Para el personal que a la fecha de comienzo de este convenio estuviera prestando servicio con unas condiciones de trabajo más beneficiosas que las pactadas en él, éstas serán respetadas.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, la comisión negociadora del mismo, en el plazo de un mes, procederá a la negociación del contenido de la parte anulada, quedando en todo caso vigente el resto del convenio.

Si los trabajos de la comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el texto en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo: En el caso contrario se someterá el tema a la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

CAPÍTULO II

ÓRGANO DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Artículo 7. Comisión Paritaria del Convenio.

Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje se crea la comisión paritaria, compuesta por seis miembros: Tres elegidos por la representación legal



de los trabajadores (CCOO, dos y UGT, uno) y tres por la Dirección de la empresa. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores. Su domicilio social estará radicado en Edificio Los Múltiples c/ General Primo de Rivera.

Son funciones específicas de la comisión paritaria:

- a) Interpretación de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse.

La comisión paritaria se reunirá, siempre y cuando los asuntos que le sean sometidos a su consideración estén englobados entre los que se citan en el apartado anterior, cuando así lo solicite cualquiera de las partes, debiendo efectuarse la convocatoria por escrito con especificación de los temas a tratar. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, cuando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pudiera asistir.

La comisión paritaria emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de quince días. Si no se lograra acuerdo ambas partes acuerdan el sometimiento de la discrepancia a la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

CAPÍTULO III RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

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

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores o trabajadoras individuales, tras la comunicación deberá ser informada la representación unitaria o sindical del personal.

Artículo 9. Clasificación profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidos para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesaria la exigencia de titulación, el contrato denominará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

La clasificación del personal, consignada en este convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las categorías profesionales enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.



Grupo A:

Gerente.

Médico/a Especialista.

Médico/a.

Grupo B:

Enfermero/a.

Nutricionista.

Dietista.

Grupo C:

Administrativo/a.

Grupo D:

Auxiliar de Enfermería.

Auxiliar Administrativo.

Grupo E:

Limpiador/a.

Almacenero/a-Celador/a.

Artículo 10. Empleo.

Con los objetos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la empresa como al personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

Contrato indefinido. Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado 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.

Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: Acumulación de tareas, excesos de pedidos, se regirán por lo establecido en el artículo 15.1.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995, de 24



de marzo), pudiendo tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas citadas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la señalada en el párrafo anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Contratos formativos. Nos remitimos a la regularización prevista en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo referente a retribución, que se acuerda en los siguientes términos:

Tanto para el contrato en prácticas como para el contrato para la formación y el aprendizaje se abonará durante los 3 primeros meses el 60 % y desde el 4.º mes hasta la finalización del contrato el 100 % del salario correspondiente a la categoría profesional por la que sea contratado. En ningún caso las cantidades percibidas durante la vigencia del contrato serán inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

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 a tiempo parcial. El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución. La jornada se realizará de forma continuada, salvo que las funciones del empleado y la organización del trabajo lo impidan.



Las partes se remiten a la regulación contenida en el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa a la que en su texto se hace mención.

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 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.

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 (RD 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 11. Promoción y vacantes.

Las vacantes que se produzcan en la empresa como consecuencia de nueva creación de puestos de trabajo, o por jubilación o cualquier otra causa que genere una vacante definitiva, y que puedan suponer una promoción real del personal de la empresa, serán cubiertas por los trabajadores de la empresa que así lo manifiesten y que reúnan los requisitos de titulación, experiencia y capacidad exigidos al puesto de trabajo, y siempre teniendo en consideración las facultades organizativas de la empresa.

A los efectos indicados en el apartado precedente, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores las vacantes que pudieran producirse por creación de nuevos puestos de trabajo, así como las vacantes definitivas que sean previsibles, con la antelación necesaria para la presentación de solicitudes por parte de los candidatos que puedan optar al puesto solicitado. La adjudicación de la vacante se realizará mediante la aplicación del baremo contemplado en el Anexo II de este convenio colectivo. Un Delegado de Personal participará en la convocatoria interna de selección.

**Artículo 12. Periodo de prueba**

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores.

Trascurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 13. Cese voluntario

En el caso de cese por voluntad del trabajador deberán observarse por éstos un período mínimo de preaviso de 15 días naturales.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a los días de preaviso no cumplido.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a la firma del acuse de recibo.

Artículo 14. Trabajos de superior e inferior Grupo Profesional.

No se podrá destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, en cuyo caso se informará y argumentará ante la representación unitaria de los trabajadores la medida llevada a cabo, según la clasificación profesional establecida.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a un grupo profesional superior, percibirá las retribuciones de esa categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrá realizar, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 40 % de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación, el conocimiento o la experiencia exigida que el puesto requiera.

Artículo 15. Movilidad geográfica.

Con el objetivo de garantizar la ocupabilidad, los trabajadores podrán prestar servicios ocasionalmente en otros centros de trabajo diferente de aquel de adscripción habitual, siempre que la distancia fuese inferior a 80 Km., a no ser que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En el caso de ser trasladados en estas circunstancias, percibirán los importes reflejados en el Art. 27 K) de este Convenio.

Cuando el personal sea trasladado a una distancia superior a la indicada en el párrafo anterior, operará el mecanismo establecido en el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Turnos.

Los turnos serán rotativos y equitativos, es decir todos tienen derecho y obligación de rotar si esa categoría rota. Primero se harán los turnos con el personal voluntario, en caso de no cubrirse las necesidades, todos tendrán que rotar, excepto que por Salud Laboral esté limitado.

**Artículo 17. Ropa de trabajo.**

La empresa está obligada a facilitar los uniformes de trabajo necesarios para la realización de las funciones del personal, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y dos pares de calzado al año, homologados según la legislación vigente, los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como su cuidado.

CAPÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS, DESCANSOS Y VACACIONES,

Artículo 18. Jornada laboral.

Con carácter general, se establece una jornada máxima en cómputo anual de 1.740 horas de trabajo efectivo para todo el personal, equivalentes a 39 horas semanales. Los horarios de los diferentes turnos se ajustarán a dicha cantidad de horas de trabajo efectivo.

El personal afectado por el presente Acuerdo tendrá derecho a un descanso de 30 minutos para cualquiera de los turnos, computándose como horario de trabajo efectivo, en jornadas continuadas.

Los contratos a tiempo parcial tendrán una remuneración que será proporcional al tiempo de trabajo o jornada contratada.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa el calendario laboral con turnos y horarios que podrán ser revisables trimestralmente. Todo ello, previa negociación con la representación unitaria y sindical del personal a la que se entregará copia para exponerlo en el tablón de anuncios.

Artículo 19. Distribución irregular de la jornada.

La aplicación de la flexibilidad favorece el mantenimiento de los puestos de trabajo y la continuidad de las empresas. Por ello, en base a lo establecido en el Art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores se establece la distribución irregular de la jornada en los siguientes términos:

- a) Se establecerá el calendario laboral anual para cada trabajador/a con su horario de prestación de servicio que marcará la jornada anual contratada.
- b) Para intentar mejorar la organización del tiempo de trabajo en la empresa y dar una más óptima respuesta a las situaciones de cambios en el volumen habitual de actividad, promoviendo la estabilidad de la plantilla mediante la autocobertura en periodos vacacionales, sin modificar estructuralmente las dotaciones de recursos humanos, se podrá establecer una flexibilidad de un máximo de 174 horas de la jornada anual de cada trabajador/a, en caso de jornadas completas, o bien proporcional al tiempo de prestación de servicio y jornada contratada en los supuestos de jornadas a tiempo parcial.
- c) El tiempo de compensación o recuperación de estas horas flexibles se hará preferentemente por pacto entre empresa y trabajador/a, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. De no existir acuerdo será potestad de la empresa.



- d) Se establecerá un preaviso mínimo de 5 días, excepto en casos de urgencias y contingencias extraordinarias para garantizar la atención al paciente, o pacto entre trabajador/a y empresa.
- e) La flexibilidad se aplicará respetando el grupo profesional al que pertenezca el trabajador/a, respetando las características de su puesto de trabajo y las funciones desarrolladas.
- f) En caso de que la empresa tenga una necesidad de flexibilizar se dará prioridad a los trabajadores/as que voluntariamente quieran dar cobertura a aquella demanda. A estos efectos, se creará una Bolsa de flexibilidad, donde se acumularán las horas de los trabajadores que voluntariamente se adscriban a la misma. Las horas que se contengan en dicha bolsa serán de utilización preferente para la cobertura de las necesidades a cubrir.

En caso de no disponer de voluntarios, o en el caso de que las horas disponibles en la bolsa se hayan agotado, se procurará que la aplicación del sistema de distribución irregular sea rotatoria para el personal correspondiente a cada categoría. Estará permitido el cambio de turnos en los supuestos de aplicación de la flexibilidad, pudiendo intercambiarse turnos entre los distintos trabajadores.

- g) La flexibilidad de horas no podrá superar el número de 87 horas por semestre. Se mantendrá esta periodicidad en caso de ultraactividad del convenio.
- h) La empresa comunicará a cada trabajador/a, durante el mes de noviembre de cada año, su saldo de horas resultante, a fin de realizar, en su caso, la totalidad de su jornada anual antes del 31 de diciembre de cada año.
- i) Los representantes de los trabajadores tendrán a su disposición en todo momento los datos referentes a la flexibilidad de horas, haciendo referencia a los grupos profesionales y servicios afectados.
- j) No se aplicará ninguna flexibilidad de horas que suponga la imposibilidad por parte del trabajador a disfrutar de los permisos y vacaciones confirmados, excepto pacto en contrario. También se exceptuará, salvo pacto entre trabajador y empresa, de la aplicación de la distribución irregular de jornada a aquellos trabajadores que tengan reconocida reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de un familiar, según establece el Art. 37.5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.
- k) La flexibilidad de horas no exime del abono de los pluses de este convenio, siempre y cuando el servicio se preste los días que generen este derecho.
- l) Lo dispuesto en el presente artículo estará vigente a partir de la firma del presente convenio, proporcionalmente al periodo restante del año natural en curso.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Se acuerda la supresión total de las horas extraordinarias, entendidas como tales las que rebasen el total de horas pactadas como jornada laboral anual.

Únicamente se podrá rebasar la jornada laboral, en este sentido, por imperativos extraordinarios de trabajo, entendiéndose en este supuesto que las horas que se realicen en situacio-



nes de urgencias imprevisibles, reparación de siniestros y daños extraordinarios, serán consideradas como coyunturales o de fuerza mayor.

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, serán retribuidas o compensadas con periodos de descanso de 1,60 horas por cada hora extra de trabajo. Las retribuidas lo serán con un recargo del 60 % sobre el valor de la hora resultante calculada en base a una retribución anual de catorce mensualidades del salario base, complemento empresa, complemento ad-personam y antigüedad, dividido entre la jornada anual contratada.

Artículo 21. Festivos de especial significación.

Se procurará por parte de la empresa, la no prestación de servicios en los días de Navidad y Año Nuevo.

No obstante, y para el caso de que no pudiera evitarse la atención en las fechas indicadas, se establece un complemento retributivo para el personal que preste sus servicios en las fechas indicadas, a computar desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del 25 de diciembre y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del 1 de enero. El personal que preste servicio disfrutará además un descanso de un día equivalente al tiempo trabajado, momento de disfrute que se acordará entre empresa y trabajador.

Se procurará, por parte de la empresa, la no prestación del servicio en los días de Navidad y Año Nuevo.

No obstante, y para el caso de que no pudiera evitarse la atención en las fechas indicadas, se establece un complemento retributivo por importe de 40 Euros/día, para el personal que preste sus servicios en las fechas indicadas, a computar desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero.

Artículo 22. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho cada año a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración, o la parte proporcional que corresponda en el supuesto de no haber completado un año de servicio en el momento de su disfrute, de los cuales, al menos 15 días se deberán disfrutar en el periodo de verano, y los restantes quince días se disfrutarán en el periodo de invierno. En ningún caso el disfrute del periodo de vacaciones se podrá sustituir por compensación económica, salvo extinción de la relación laboral.

Un período vacacional, verano, se disfrutará dentro del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, a fin de facilitar, en el caso de hijos en edad escolar, la coincidencia con las vacaciones escolares. El segundo período se disfrutará a lo largo de los restantes meses.

El otro período vacacional, invierno, se disfrutará durante los meses de marzo, abril, mayo, octubre y noviembre.

Las vacaciones nunca comenzarán en día libre y si el regreso coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.



En todo caso, el calendario de vacaciones se negociará con los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa y se aprobará con una antelación de al menos dos meses al inicio del primer turno, estableciéndose un sistema rotatorio de turno de vacaciones que tenga en cuenta los siguientes factores:

- a) Antigüedad en la empresa para elegir el primer año.
- b) Rotación anual en elección de disfrute.

Con independencia de todo lo anterior, los calendarios de vacaciones se confeccionarán por departamentos atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, todos los intereses particulares que pudieran concurrir. En particular, y en caso de trabajar ambos cónyuges en la empresa, tendrán derecho a disfrutar juntos de vacaciones el periodo que coincida con los meses de verano o de vacaciones escolares.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 y 48 bis) del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 23. Licencias retribuidas y no retribuidas.

Licencias retribuidas:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- a) Quince días naturales por contraer matrimonio o registrarse en un Registro Oficial de parejas de hecho. Con el fin de evitar abusos en la utilización de este permiso, el mismo no podrá ser acumulable con la misma pareja, esto es, disfrutarlo como pareja de hecho para posteriormente contraer matrimonio. En los casos de unión de hecho, aunque sea con pareja distinta, este permiso sólo podrá ser disfrutado una vez cada dos años. Se podrá iniciar su disfrute con una antelación de dos días a la fecha señalada para la ceremonia previo acuerdo con la empresa. Previo acuerdo con la empresa este permiso matrimonial se podrá acumular al periodo de vacaciones anuales.
- b) Dos días al año por asuntos propios con vigencia a partir del 1 de enero de 2012. El trabajador deberá avisar a la Empresa con siete días naturales de antelación a la fecha de disfrute de esta licencia retribuida, y salvo en Navidad, Semana Santa y Feria, en cuyo caso deberán solicitarse con quince días de antelación. En los supuestos de urgente necesidad se podrá obviar el preaviso indicado.



En el caso de que, por cualquier motivo, los asuntos propios coincidieran con otro descanso retribuido podrán posponerse estos días.

- c) En caso de nacimiento o adopción de hijo/a, dos días, ampliables a cuatro cuando por tal motivo el trabajador precise hacer un desplazamiento a tal efecto.
- d) Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ser disfrutados en cualquier momento de forma consecutiva mientras se mantenga vigente el hecho causante. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, salvo que la distancia fuese inferior a 100 kilómetros, desde su lugar de residencia, el plazo será de cuatro días.
- e) Por fallecimiento de parientes consanguíneos colaterales de tercer y cuarto grado (tíos, primos y sobrinos) el tiempo necesario para acudir al funeral. Si éste tiene lugar a más de 100 km el permiso será por el día completo.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Los/as trabajadores/as, 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 una hora con la misma finalidad, hasta que el hijo cumpla los nueve meses de edad.

En todo caso, el trabajador y la empresa podrán establecer las condiciones del disfrute del permiso por lactancia, en los términos que por ambos se acuerden.

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

- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta de especialista, por razón de enfermedad para el trabajador siempre que se preavise a la empresa con 48 horas de antelación, debiendo acreditarse con el correspondiente justificante visado por el facultativo.

Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica para los hijos que necesiten ir acompañados, debiendo justificarse con el correspondiente justificante visado por el facultativo.

- k) Por todo el tiempo de duración de los cursos de formación a los que el/la trabajador/a tenga que asistir por indicación de la empresa, que será computado como tiempo de trabajo efectivo.



- l) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes de enseñanzas regladas u oposiciones.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral

Licencias no retribuidas:

El trabajador, previo acuerdo con la empresa, podrá ausentarse del trabajo, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- a) Cuarenta horas máximo al año para cursos de formación organizados o impartidos por administraciones públicas, colegios profesionales y sindicatos.
- b) Por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podrá hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.
- c) Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

Artículo 24. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un discapacitado físico, psíquico o sensorial, o precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, que no desempeñen 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. El horario de reducción de jornada deberá ajustarse preferentemente a la duración de los turnos asistenciales, de tal modo que la jornada no sea inferior en su duración a un turno asistencial por cada ocasión en la que se dé la prestación de servicios. Este derecho sólo podrá limitarse por razones justificadas de funcionamiento de la empresa si dos o más trabajadores de la misma categoría profesional generasen este derecho por el mismo sujeto causante. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el art. 37.5 del ET.

Se podrá reducir la jornada en al menos la mitad y con disminución proporcional de salario, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración, y como máximo hasta que cumpla los 18 años en los términos que se especifican en el artículo 37.5 del ET.

Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas, previo acuerdo con la Dirección.

**Artículo 25. Excedencias.***Excedencia forzosa*

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque 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 período de excedencia, de duración 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, 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 categoría profesional 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 período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por guarda legal o cuidado de familiares 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 has-



ta 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.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos acordados con la empresa, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 26. Maternidad y paternidad

Maternidad, adopción y acogimiento

En el supuesto de parto la suspensión tendrá duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean posteriores al parto, tras este periodo el permiso se podrá disfrutar a jornada completa o parcial, previo acuerdo.

Las características y supuestos de este permiso estarán a lo recogido en el artículo 48.4 del ET modificado por la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Iguales consideraciones tiene el permiso por adopción y acogimiento.

Paternidad

En el supuesto de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos ampliables en dos días más en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Este derecho se podrá ejercer durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento (o resolución judicial de adopción o acogimiento) hasta que finalice el permiso por maternidad, adopción o acogimiento. Se podrá disfrutar en jornada completa o en jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo.

CAPÍTULO V RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 27. Estructura retributiva.

Las retribuciones del personal estarán constituidas por el salario base, antigüedad y los distintos complementos salariales recogidos en el presente Capítulo, conforme a la siguiente estructura:

A) Salario Base:

Es la parte del salario fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.

B) Complemento de Empresa:

En la cuantía que aparece en la tabla salarial según categorías profesionales.



C) Gratificaciones Extraordinarias:

Todo el personal laboral afectado por el presente Acuerdo, independientemente de su categoría profesional, percibirá dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

Se compondrá del salario base, antigüedad, complemento de empresa y complemento ad personam, su devengo será semestral, percibiéndose de modo proporcional al tiempo de permanencia en la empresa, en el semestre al que corresponda la gratificación.

Su abono se hará efectivo antes del día 20 de junio y antes del 15 diciembre, respectivamente. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente.

D) Plus de Nocturnidad:

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, retribuyéndose con un recargo del 10 % sobre el valor de la hora ordinaria resultante del salario del mes en el que se realicen.

E) Complemento de Antigüedad:

Se establece en dos trienios del 5 % y quinquenios del 10 %, en ambos casos del salario base de cada categoría profesional. El importe total a percibir no podrá exceder del 50 % del salario base.

F) Complemento Domingos y Festivos:

Todo el personal que preste servicio en domingo y/o festivos percibirá este plus en las cuantías siguientes: Del 75 % de recargo sobre el valor de la hora normal u ordinaria, y disfrutará además un descanso de un día equivalente al tiempo trabajado, momento de disfrute que se acordará entre empresa y trabajador.

G) Festivos Especial Significación:

El personal que preste servicio en los términos contemplados en el artículo 21 percibirá adicionalmente al complemento reflejado en el apartado f) de este mismo artículo, un complemento por cada uno de los días trabajados de 40 €.

H) Complemento de Productividad y Docencia:

Todo el personal que se dedique, aparte de su trabajo, a la formación de otros profesionales recibirá, trimestralmente, como pago de esta actividad un descanso de: cinco días laborables los enfermeros y tres días laborables los auxiliares.

J) Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad:

Aquellos trabajos que sean calificados como tales serán compensados mensualmente con 30 €. Este plus será percibido por los trabajadores con un contrato de trabajo de duración superior a un mes.



K) Devengos Extrasalariales:

Dietas y desplazamientos: Dieta (53,34 €). Se abonará cuando el trabajador haya tenido que pernoctar fuera del municipio del centro de trabajo y del que constituya la residencia habitual del perceptor.

Media dieta (26,67 €). Se abonará cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor.

Desplazamiento (0,19 €/km). Se abonará por cada kilómetro recorrido siempre que se justifique la realidad del desplazamiento.

Todas las cantidades expresadas lo son en importes brutos.

Artículo 28. Complemento por Incapacidad Temporal.

En los supuestos de Incapacidad Temporal del trabajador derivada de Enfermedad Común o Accidente no laboral, el trabajador percibirá desde el día dieciséis a la baja, un complemento hasta el 100 % de las retribuciones ordinarias que viniera percibiendo en el momento de causar baja médica.

Si la causa fuere Accidente de Trabajo, percibirá un complemento por el 100 % desde el día siguiente a la baja médica.

En los supuestos en que exista ingreso hospitalario del trabajador, ya sea por Enfermedad común como por Accidente de trabajo, se percibirá igualmente el complemento de Incapacidad Temporal hasta el 100 % de las retribuciones ordinarias que viniera percibiendo el trabajador en el momento de causar baja.

La percepción de este complemento se extinguirá una vez cause alta médica el trabajador o se agote el plazo o periodo máximo en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 29. Percepción de las retribuciones.

El abono de las retribuciones se hará con carácter mensual mediante el recibo de nómina, que reflejará todos y cada uno de los distintos conceptos que componen la retribución habitual del trabajador debidamente desglosados y con especificación de las retenciones efectuadas, así como de las bases por las que se cotice a la Seguridad Social.

Por medio de transferencia bancaria o talón se hará efectivo, en la cuenta que designe el trabajador antes de la finalización del mes, el importe del líquido a percibir que figure en el recibo de nómina.

El modelo a utilizar como recibo de salario será el mismo para todo el personal laboral, siendo entregado a sus destinatarios dentro de los diez primeros días del mes siguiente al cobro.

Artículo 30. Anticipos reintegrables.

Cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar el adelanto de cualquier cantidad devengada a la fecha de solicitud sobre su mensualidad o gratificación extraordinaria, que será descontado de la nómina inmediatamente siguiente.



CAPÍTULO VI

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 31. Promoción y formación profesional.

A fin de alcanzar una formación profesional adecuada y permanente del personal asistencial, la empresa se compromete en la mejora y capacitación profesional de sus trabajadores/as y su adecuación técnica a sus funciones asistenciales, mediante formación teórica y clínica, explicación de casos prácticos y sus aplicaciones de adecuación terapéutica.

Los cursos impartidos por la empresa serán considerados como tiempo efectivo de trabajo, abonándose además los gastos ocasionados.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El disfrute de este permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario informando del acuerdo o desacuerdo a la representación unitaria de los trabajadores

CAPÍTULO VII

DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 32. El Comité de Empresa o delegados de personal.

Sus competencias serán las previstas en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Derechos sindicales.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni podrá despedir a ningún trabajador ni perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

En cuanto a la acción sindical de los trabajadores afiliados a un sindicato, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Los y las representantes del personal 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 100 trabajadores:	15 horas
De 101 a 250 trabajadores:	20 horas
De 251 a 500 trabajadores:	30 horas
De 501 a 750 trabajadores:	35 horas
De 751 en adelante:	40 horas

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.



El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en un/a o varios/as representantes, de una misma organización sindical, que formen parte del Comité Intercentros. Las horas acumuladas por una organización sindical podrán ser utilizadas por los representantes de los diferentes centros de trabajo. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con anterioridad al mes de diciembre de cada año para el año siguiente.

Asimismo, se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los y las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Artículo 34. Comité Intercentros.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 63.3 se constituirá un Comité Intercentros. Este Comité se constituirá siempre que la suma de la plantilla de la empresa supere los cien trabajadores.

Su composición será de siete miembros, cuya designación se hará de entre los miembros de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal, guardando la proporcionalidad de los resultados obtenidos en las diferentes unidades electorales, consideradas globalmente.

También formarán parte de este Comité el Delegado o Delegados Sindicales que puedan ser nombrados por las distintas Organizaciones Sindicales según el mecanismo previsto en los últimos párrafos de este artículo.

Este comité se reunirá con la representación de la empresa dos veces al año, como mínimo, fijándose, de mutuo acuerdo, el calendario y orden del día de dichas reuniones.

El Comité Intercentros será el representante de la totalidad de trabajadores de la empresa y entre sus competencias se encuentra expresamente la negociación colectiva, así como las reconocidas a los Comités de empresa o Delegados de personal de los diferentes centros.

Las Organizaciones Sindicales que acrediten el 30 % o más del total de miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán nombrar un Delegado Sindical, que formará también parte del Comité Intercentros, y tendrá idénticos derechos y obligaciones que los miembros de éste.

Con el fin de potenciar la dedicación de este Delegado Sindical, en el supuesto de que se produzca la cesión de la totalidad de las horas de su formación sindical a su persona, disfrutará de un crédito horario sindical adicional de 10 horas mensuales.

Artículo 35. Derecho de reunión.

El personal podrá reunirse como máximo una vez al mes, para discutir asuntos de interés general, en el local asignado para la representación sindical con la obligación de preavisar a la empresa con 48 horas de antelación mínima, el personal deberá garantizar en esta situación el mantenimiento de los servicios.



CAPÍTULO VIII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 36. Revisión médica periódica.

Todo el personal a su ingreso en la empresa y posteriormente con periodicidad mínima anual, tendrá derecho a una revisión médica de acuerdo con la legislación vigente de Prevención de Riesgos Laborales por cuenta de la empresa y en tiempo de trabajo.

Artículo 37. Ropa de trabajo.

Nos remitimos al contenido del artículo 16.

Artículo 38. Aseos.

En el centro de trabajo existirán aseos completos de uso exclusivo para los/las trabajadores/as, en el número y condiciones establecidos en la normativa vigente.

Artículo 39. 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 40. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 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 de-



terminen 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 IX FALTAS Y SANCIONES

Artículo 41. Régimen disciplinario.

Principios de ordenación.

Las presentes de normas del régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente artículo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Graduación de las faltas.

Se considerarán como faltas leves:

- a) La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- b) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación familiar que pudiera afectar a las obligaciones tributarias o de Seguridad Social en el tiempo legalmente establecido.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

Se considerarán como faltas graves:

- a) Cinco faltas de impuntualidad en el mes sin causas justificadas.



- b) La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causas justificadas, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causas justificadas. d) El abuso de autoridad en el desempeño de sus funciones.
- d) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- e) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- h) Las ofensas de palabras o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- i) La embriaguez en el trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) Dar a conocer el proceso patológico del usuario y cualquier dato protegido por la legislación vigente.
- b) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- d) Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios, del Centro o del personal. e) Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra las personas que hayan denunciado.
- e) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- f) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.



- g) El quebramiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente apartado.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Sanciones.

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

Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- b) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Dándole comunicación al Comité de Empresa o delegados/as de personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones que indiquen como mínimo suspensión de empleo y sueldo el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito, que necesariamente tendrán que ser tomadas en consideración por parte de la Empresa por si se aportaran elementos esclarecedores de los hechos en su propio descargo.



Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, delegados/as de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos como si aún se hallan en periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no recogido en el presente Acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de relaciones laborales, incluida la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A N E X O I

BAREMO DE PROMOCIÓN INTERNA

- Por cada año en la empresa: 1,20 puntos.
En caso de empate se aplicará la siguiente escala formativa:
- Por títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:
 - a) Cada curso de hasta 20 horas lectivas: 0,05 puntos.
 - b) Cada curso de entre 21 y 40 horas lectivas: 0,10 puntos.
 - c) Cada curso de entre 41 y 60 horas lectivas: 0,15 puntos.
 - d) Cada curso de entre 61 y 80 horas lectivas: 0,20 puntos.
 - e) Cada curso de entre 81 y 100 horas lectivas: 0,25 puntos.
 - f) Cada curso de entre 101 y 200 horas lectivas: 0,50 puntos.
 - g) Cada curso de más de 200 horas lectivas: 1,00 punto.

**ANEXO II**

TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2012-2014			
	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE EMPRESA
A	GERENTE	1.588,64€	-
A	MÉDICO ESPECIALISTA	1.482,91€	949,73€
A	MÉDICO	1.323,87€	433,33€
B	ENFERMERO/A	1.217,79€	217,72€
B	NUTRICIONISTA/DIETISTA	1.217,79€	-
C	ADMINISTRATIVO/A	1.094,79€	-
D	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	662,80€	75,47€
D	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	662,80€	75,47€
E	LIMPIADOR-SUBALTERNO	649,44€	-
E	ALMACENERO-CELADOR	649,44€	314,46€