



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 29 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acuerdo de modificación que da nueva redacción a los artículos 1, 8, 10, 23, 24, 25, 28 y 43 del Convenio Colectivo de la empresa Fresenius Medical Care Extremadura, SA. (2022061035)

Visto el Acta de la Mesa Negociadora de fecha 24 de febrero de 2022 que recoge el acuerdo de modificación de «Convenio Colectivo de la Empresa Fresenius Medical Care Extremadura, SA» (código de convenio 81000162012005) suscrito por la representación de la empresa y, en nombre de los trabajadores, por el Comité Intercentros formados por miembros del Comité de empresa de Cáceres y de Badajoz, que da nueva redacción a los artículos 1,8,10,23,24,25,28 y 43 del referido convenio colectivo, presentado el 14 de marzo de 2022 , en la aplicación REGCON que da sustento al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

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

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

Mérida, 29 de marzo de 2022.

Directora General de Trabajo,
MARIA SANDRA PACHECO MAYA



ACTA DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN PARCIAL DEL LA COMISIÓN
NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
FRESENIUS MEDICAL CARE EXTREMADURA, SA (CÓDIGO DE
CONVENIO: 81000162012005)

Por la RLT:

Javier Pascual Domínguez
Rosa M.ª Espada Guerrero
Pilar Naranjo Córdoba
Beatriz Fernández Rodríguez
Victoria Elvira Vegas
Samuel Valverde Serrano

Por la empresa:

Jesús Javier Chaves Declara
Manuela Enríquez Sánchez
Vicente Alarcón Olmeda

En Mérida, a 24 de febrero de 2022, siendo las 16 h, reunidos de una parte la representación de la empresa y de otra los representantes de los/as trabajadores/as, reconociéndose capacidad y legitimidad como Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Fresenius Medical Care Extremadura, SA, conforme se determina en la legislación vigente, exponen y acuerdan las siguientes modificaciones del Convenio referido:

Uno. Donde dice

"Artículo 1. Objeto, ámbito territorial y funcional.

El presente convenio colectivo ha sido negociado y se firma, en virtud de lo que establece el artículo 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 y Unión General de Trabajadores y por representantes de la Empresa "Fresenius Medical Care Extremadura, SA" (en adelante, "FMC Extremadura" o "la empresa").

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 Autónoma 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 complementarios a dicha actividad".

Debe decir:

Artículo 1. Objeto, ámbito territorial y funcional.

El presente convenio colectivo ha sido negociado y se firma, en virtud de lo que establece el artículo 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 y Unión General de Trabajadores y por representantes de la Empresa "Fresenius Medical Care Extremadura, SA" (en adelante, "FMC Extremadura" o "la empresa").

Las normas contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación a la empresa FMC Extremadura, SA, en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y regulan las relaciones laborales entre la empresa y su personal laboral.

Dos. Donde dice:

"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 personas trabajadora individuales, tras la comunicación deberá ser informada la representación unitaria o sindical del personal."

Debe decir:

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 colectivas o individuales, y dichas modificaciones no sean sustanciales, tras la comunicación deberá ser informada la representación unitaria o sindical del personal. Si las modificaciones tuvieran la naturaleza de sustanciales la empresa deberá iniciar el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Tres. Donde dice:

"Artículo 10. Empleo.

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la empresa como al personal y 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 las personas transgénero, las personas homosexuales o bisexuales 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, las personas trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que quienes cuenten 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.

1. 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.
2. Contrato eventual por circunstancias de la producción y /o acumulación de tareas: se registrarán por lo establecido en el artículo 15.1.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.



No se realizarán contratos para la formación a excepción de los contratos en prácticas que no podrán superar en más de 10% de cada grupo profesional en cada centro.

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

Para este tipo de contratación la retribución durante los 3 primeros meses será del 75 % 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 en vigor.

4. 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) Las personas trabajadoras sujetas 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.



5. 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. No podrán realizarse horas extraordinarias.

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

6. Contrato de interinidad. Este contrato se realizará de forma escrita y cuando el objetivo sea la sustitución de un puesto 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 a la reserva del puesto de trabajo y se extinguirá por la reincorporación 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 la persona sustituida estuviera contratada a tiempo parcial o cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de quienes ejerciten sus derechos reconocidos.

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 (Real Decreto 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."

Debe decir:

Artículo 10. Empleo.

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la empresa como al personal y 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 las personas transgénero, las personas homosexuales o bisexuales 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, las personas trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que quienes cuenten 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.

1. 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.
2. Contrato eventual por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora: se regirán por lo establecido en el artículo 15.1.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.
 - a) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

- b) Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.



- c) Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Entre otras causas de reducción de jornada que pueden darse son las siguientes: todas las reducciones por guarda legal previstas en el artículo 37 en sus apartados 4, 5, 6 y 8 del E.T., así como las voluntarias que libremente pacten empresa y persona trabajadora.

- d) El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

No se realizarán contratos para la formación a excepción de los contratos en prácticas que no podrán superar en más de 10% de cada grupo profesional en cada centro.

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

Para este tipo de contratación la retribución durante los 3 primeros meses será del 75 % 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 en vigor.

4. 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. No podrán realizarse horas extraordinarias.

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

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



(Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Cuatro. Donde dice:

"Artículo 23. Vacaciones.

Las personas trabajadoras 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.

De optarse por el disfrute fraccionado:

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.

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 consultará con los representantes legales de la plantilla y la dirección de la empresa y se aprobará con una antelación de al menos dos meses al inicio del primer período, 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, pasando al último puesto.
- b) Rotación anual en la elección del disfrute, pasando al último puesto.

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 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”.

Debe decir:

Artículo 23. Vacaciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho cada año a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el supuesto de no haber completado un año de servicio en el momento de su disfrute. En ningún caso el disfrute del periodo de vacaciones se podrá sustituir por compensación económica, salvo extinción de la relación laboral.

Disfrute fraccionado:

Un primer período, de al menos 15 días naturales, se disfrutará dentro del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. El segundo período se disfrutará a lo largo del resto de meses del año.

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 consultará con los representantes legales de la plantilla y la dirección de la empresa y se aprobará con una antelación de al menos dos meses al inicio del primer período, 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, pasando al último puesto.
- b) Rotación anual en la elección del disfrute, pasando al último puesto.

Con independencia de 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 parti-



cular, y en caso de trabajar ambos cónyuges en la empresa, tendrán derecho a disfrutar juntos de las vacaciones durante el primer período.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 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.

Cinco. Donde dice:

"Artículo 24. Licencias retribuidas y no retribuidas.

1. Licencias retribuidas:

El personal, 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) Tres días al año por asuntos propios que en caso de contrato temporal necesitarán un periodo previo de tres meses. El personal deberá avisar a la empresa con quince días naturales de antelación a la fecha de disfrute de esta licencia retribuida, con la imposibilidad de unirlo a período vacacional. En los supuestos de urgente necesidad y justificación se podrá obviar el preaviso indicado. En el caso de que, por cualquier motivo, los asuntos propios coincidieran con otro descanso retribuido podrán pospo-



nerse estos días.

- c) 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.
- d) En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización el disfrute se podrá realizar de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, el plazo se verá ampliado a un día adicional. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

- e) Por fallecimiento de parientes consanguíneos colaterales de tercer y cuarto grado (tíos, primos y sobrinos) el tiempo necesario para acudir al funeral. Si este tiene lugar a más de 100 km el permiso será por el día completo.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica para sanidad pública y/o pruebas diagnósticas complementarias, por razón de enfermedad para la persona trabajadora siempre que se preavise a la empresa con 48 horas de antelación, excepto casos de urgencia, debiendo acreditarse con el correspondiente justificante visado por el facultativo.



- j) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de sanidad pública para los hijos que necesitan ir acompañados, o mayores dependientes a cargo de la persona trabajadora o que convivan con él, debiendo justificarse con el correspondiente justificante visado por el o la facultativo.
- k) Por todo el tiempo de duración de los cursos de formación a los que la persona trabajadora 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.

2. Licencias no retribuidas:

La persona trabajadora, 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 permitieran, se podría 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”.

Debe decir:

Artículo 24. Licencias retribuidas y no retribuidas.

1. Licencias retribuidas:

El personal, 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) Tres días al año por asuntos propios. El personal deberá avisar a la empresa con quince días naturales de antelación a la fecha de disfrute de esta licencia retribuida, con la imposibilidad de unirlo a período vacacional. En los supuestos de urgente necesidad y justificación 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) 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.
- d) En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización el disfrute se podrá realizar de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicarse a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante.
- e) En los supuestos previstos en el apartado c) cuando el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.



- f) Por fallecimiento de parientes consanguíneos colaterales de tercer y cuarto grado (tíos, primos y sobrinos) el tiempo necesario para acudir al funeral. Si este tiene lugar a más de 100 km el permiso será por el día completo.
- g) Un día por traslado del domicilio habitual.
- 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 médica para sanidad pública y/o pruebas diagnósticas complementarias, por razón de enfermedad para la persona trabajadora siempre que se preavise a la empresa con 48 horas de antelación, excepto casos de urgencia, debiendo acreditarse con el correspondiente justificante visado por el facultativo.
- k) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de sanidad pública para los hijos que necesitan ir acompañados, o mayores dependientes a cargo de la persona trabajadora o que convivan con él, debiendo justificarse con el correspondiente justificante visado por el o la facultativo.
- l) Por todo el tiempo de duración de los cursos de formación a los que la persona trabajadora tenga que asistir por indicación de la empresa, que será computado como tiempo de trabajo efectivo.
- m) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes de enseñanzas regladas u oposiciones.
- n) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

2. Licencias no retribuidas:

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

- d) Cuarenta horas máximo al año para cursos de formación organizados o impartidos por administraciones públicas, colegios profesionales y sindicatos.



- e) 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 permitieran, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.
- f) Previamente a 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.

Seis. Donde dice:

"Artículo 25. Excedencias.

1. 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 reintegro 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 quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora 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 si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Se tendrá 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 las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas 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 la persona trabajadora 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 se 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 se 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.

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.

Para el ejercicio de cualquier tipo de excedencia se requerirá, por parte de la persona trabajadora, un preaviso de 15 días naturales anterior al inicio de su disfrute, así como el reingreso deberá solicitarse con 30 días de antelación."

Debe decir:

Artículo 25. Excedencias.

1. 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 quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2. Excedencia voluntaria.

- a) La persona trabajadora 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 si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

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.

- b) Se tendrá 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.
- c) 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 los apartados b) y c), cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas 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 la persona trabajadora 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 se 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 se 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.

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

Para el ejercicio de cualquier tipo de excedencia se requerirá, por parte de la persona trabajadora, un preaviso de 15 días naturales anterior al inicio de su disfrute, así como el reintegro deberá solicitarse con 30 días de antelación.

Siete. Donde dice:

"Artículo 28. 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 convenio, 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. No procederá su abono para aquellas personas trabajadoras que hayan sido contratadas para prestar servicios con este horario.

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 22 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.

I. Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad:

Aquellos trabajos que sean calificados como tales serán compensados mensualmente con 30 €. Este plus lo percibirán quienes tengan un contrato de trabajo de duración superior a un mes.

J. Devengos Extrasalariales:

Dietas y desplazamientos: Dieta (53,34 €). Se abonará cuando la persona trabajadora 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. A efectos de su compensación, se computará desde la clínica de origen a la de destino.

Todas las cantidades expresadas lo son en importes brutos.

K. Complemento libre:

Las cantidades que la empresa abone a las personas trabajadoras remuneradas por unidad de tiempo, libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en su salario y podrán ser suprimidas, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan a la persona trabajadora.

Este complemento quedará sujeto a cotización al Régimen General de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo. No se computará en la base de ninguno de los conceptos económicos establecidos en este convenio o indemnizatorios legales.”

Debe decir:

Artículo 28. 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 convenio, 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 22 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.

I. Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad:

Aquellos trabajos que sean calificados como tales serán compensados mensualmente con 30 €.

J. Devengos Extrasalariales:

Dietas y desplazamientos: Dieta (53,34 €). Se abonará cuando la persona trabajadora 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. A efectos de su compensación, se computará desde la clínica de origen a la de destino.

Todas las cantidades expresadas lo son en importes brutos.

K. Complemento libre:

Las cantidades que la empresa abone a las personas trabajadoras remuneradas por unidad de tiempo, libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en su salario y podrán ser suprimidas, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan a la persona trabajadora.

Este complemento quedará sujeto a cotización al Régimen general de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo. Dada su naturaleza excepcional y circunstancial y falta de regularidad, no se computará en la base de ninguno de los conceptos económicos establecidos en este convenio o indemnizatorios legales.

Ocho. Donde dice:

"Artículo 43. Protección de los menores de edad.

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, la empresa deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos menores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud."



Debe decir:

Artículo 43. Protección de los menores de edad.

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, la empresa deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos menores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

• • •