

Convenio Colectivo



7/2021

**VI CONVENIO COLECTIVO
DE LA SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA
DE VALLADOLID**

2021-2025



**federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Castilla y León**

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: ÁMBITO Y REVISIÓN _____	2
CAPÍTULO 2: ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO. Permisos, Vacaciones y excedencias _____	4
CAPÍTULO 3: CONDICIONES DE TRABAJO _____	15
CAPÍTULO 4: EL EMPLEO _____	21
CAPÍTULO 5: ESTRUCTURA SALARIAL _____	23
CAPÍTULO 6: DISPOSICIONES VARIAS _____	25
CAPÍTULO 7: RÉGIMEN DISCIPLINARIO _____	28
CAPÍTULO 8: DERECHOS SINDICALES _____	33
CAPÍTULO 9: INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO _____	35
DISPOSICIÓN ADICIONAL _____	36
DISPOSICIÓN FINAL _____	36
ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 _____	37
ANEXO II: PLANES DE IGUALDAD _____	40
ANEXO III PROTOCOLO ACOSO SEXUAL _____	42

CAPÍTULO 1. ÁMBITO Y REVISIÓN

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio, negociado y suscrito por los sindicatos CCOO y UGT, así como por APROSAPRIVA por la parte empresarial, resulta de aplicación a las empresas y establecimientos destinados a hospitalización, asistencia, consultas, cirugía ambulatoria, diagnóstico médico, y/o laboratorios de diagnóstico clínico, cualquiera que sea su denominación, así como aquellas otras que, por su finalidad principal o por razón de las técnicas que utilizan, tengan carácter sanitario.

Igualmente quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aún cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos y tengan establecimientos o centros de trabajo dentro del ámbito territorial indicado en el art. 2.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en la provincia de Valladolid quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere sus ámbitos funcionales emplazados en territorio provincial, aun cuando la sede central o domicilio social de las empresas radiquen fuera de dicho territorio.

Artículo 3. Ámbito personal

Quedan comprendidos en el ámbito de este convenio todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena y bajo la dependencia de los centros de trabajo o las empresas afectadas por el mismo, según el Art. 1.1 del E.T.

Artículo 4. Ámbito temporal

La vigencia del Convenio Colectivo será cinco de años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2021 y finalizando el 31 de diciembre de 2025, salvo aquellas condiciones laborales que se regulen en el propio convenio con plazos o condiciones temporales distintas.

Artículo 5. Prórroga y denuncia

Este convenio se entenderá automáticamente denunciado al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación de ningún tipo.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el presente convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo Convenio que le sustituya.

Artículo 6. Comisión negociadora

Quedará constituida de forma paritaria por la representación de las asociaciones empresariales y por las organizaciones sindicales más representativas en el sector en proporción a la representatividad de la misma en dicho sector.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, ostentando la Presidencia y Secretaría de dicha mesa negociadora las personas que acuerde la mesa, por mayoría de cada una de las dos representaciones.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 8. Neutralización de mejoras legales

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes por este convenio, superan el nivel total anual de éstos.

Artículo 9. Nulidad parcial del texto acordado.

Si la autoridad laboral o jurisdiccional estimase que este convenio o parte de él, conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, la Comisión Negociadora deberá reunirse para sustituir o modificar lo declarado ilícito, o a revisar las condiciones recíprocas que las partes hubieran pactado. En todo caso se mantendrá la vigencia del resto del articulado del convenio, salvo si así lo acuerda la Comisión Negociadora.

CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO.

Permisos, vacaciones y excedencias

Artículo 10. Jornada

La jornada máxima anual pactada será de 1751 horas en 2021, 2022, 2023 y 2024, reduciéndose a 1744 horas para el año 2025.

Existirá en cada jornada ordinaria diaria un descanso de 30 minutos, siendo de 15 minutos para jornadas inferiores a 5 horas, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 11. Calendario laboral

En el último trimestre y antes de finalizar el año, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo pactará los calendarios laborales del siguiente año, en el que se incluirá jornada diaria y semanal, descansos, turnos y festivos, teniendo carácter orientativo.

No obstante, para cada empresa o centro de trabajo se elaborará el oportuno calendario laboral entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Una vez acordado dicho calendario anual, se comunicará la planilla real de los turnos de trabajo por meses completos, firmada y sellada por ambas partes, con la antelación mínima de siete días al mes que corresponda.

Artículo 12. Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan sobre el cómputo anual de la jornada ordinaria, no pudiendo exceder de 80 horas anuales. En cualquier caso, sólo podrán realizarse las horas que tengan la consideración de estructurales según la legislación vigente.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza serán voluntarias, de acuerdo con la Ley.

La Dirección de las empresas informará trimestralmente a la representación sindical sobre las horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por grupos profesionales.

Todas las horas extraordinarias realizadas tendrán un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria (valor hora ordinaria = salario anual/jornada anual). La compensación del tiempo resultante con dicha valoración será por acuerdo entre las partes. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que deberán ser compensadas mediante descanso durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 13. Permisos Retribuidos

1- Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio y cuando concurren las causas expresadas a continuación, tendrán derecho a permiso retribuido por la duración que se indica para cada uno de ellos:

- Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave (considerada como tal, aquella que necesite hospitalización), intervención quirúrgica (que requiera hospitalización), de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave, que requiera hospitalización, de padres, hijos y cónyuge, el disfrute se puede realizar, mientras dure la hospitalización, y/o hasta que perdure el cuidado familiar prescrito por el facultativo, según secuencia del cuadrante. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio, o por inscripción en los Registros Oficiales de parejas de hecho.
- Un día por traslado del domicilio habitual y dos si es a localidad distante más de 40 Km.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, así como por exámenes en centros de enseñanza oficial.
- Todo el personal, al que le sea de aplicación el presente convenio dispondrá, previa solicitud a la empresa, de dos días al año de libre disposición, cuyo disfrute será proporcional al tiempo efectivo de trabajo. Será necesario un tiempo de trabajo efectivo de seis meses para generar el derecho a disfrutar un día de asuntos propios, aunque se

podrá pactar con la empresa su disfrute previo al cumplimiento del período efectivo requerido para ello. La solicitud para su disfrute deberá efectuarse con una antelación de siete días hábiles, debiendo resolver la empresa, al menos, tres días antes de la fecha prevista del disfrute. En caso de silencio se dará por concedido el día o los días que le correspondan.

- Se considerarán a todos los efectos como días no laborables el 24 de diciembre y el día 31 de diciembre, todo ello sin perjuicio de las peculiaridades del sector sanitario y hospitalario.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 6 horas anuales para acompañamiento a consulta médica especialista de hijos menores de 12 años.
- El cómputo de los permisos por matrimonio, fallecimiento de un familiar, accidente, enfermedad grave u hospitalización no podrá iniciarse en día festivo o descanso semanal de la persona trabajadora, cuando el inicio del hecho causante se produzca en ese día.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el oportuno certificado del Registro Administrativo de parejas de hecho

2 - Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en la negociación colectiva.

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

2. bis- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo

con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

En todos los casos reseñados anteriormente, la persona interesada justificará documentalmente su petición.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se extenderán a las Parejas de Hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro Administrativo de Parejas de Hecho.

Artículo 14. Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio, disfrutará obligatoriamente de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo que las partes de común acuerdo determinen otras fechas.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo, en dos fracciones de quince días, o en fracciones diferentes, siempre que haya acuerdo entre las partes y las necesidades del servicio lo permitan.

Aquel personal cuyo periodo de servicios prestados a 31 de diciembre del año correspondiente sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones pactadas, tendrá derecho a los días proporcionales que correspondan al tiempo trabajado en dicho año, y no podrán ser sustituidas por compensación económica, salvo en los casos previstos por la ley.

Los trabajadores y trabajadoras comunicarán a la dirección de la empresa, con una antelación mínima de 15 días, los cambios del periodo de vacaciones que soliciten o acuerden.

En aquellas empresas en las que exista comité de empresa o representación sindical, así como secciones sindicales, se contará con su participación para elaborar los supuestos de sustituciones para el período vacacional.

En caso de que cualquier empresa cerrara en los meses de junio, julio, agosto o septiembre se computará como mes de vacaciones.

El inicio del periodo de vacaciones, o de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si al regreso de vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, 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 periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que impida al trabajador o 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 15. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La 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.

2. 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 cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal que solicite su paso a situación de excedencia deberá comunicarlo a la empresa con un mes de antelación, estando obligada la empresa a resolver dentro de los quince días siguientes a recibir dicha solicitud.

3. Excedencia por cuidado de familiares: 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. (Párrafo modificado por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. (Párrafo añadido por la Ley 40/2003, de 18 de noviembre)

4. 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.

5. 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.

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

Artículo 16. Suspensión del puesto de trabajo

A) Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

B) Suspensión de contrato por maternidad y/o paternidad.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada

período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto

para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores tendrán una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos contemplados en este artículo.

CAPÍTULO 3. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 17. Clasificación profesional

A efectos retributivos, las distintas categorías profesionales se agruparán en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO 1:

1. Criterios Generales:

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica

2. Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Grado Universitario, Diplomados/as, Ingenieros Técnicos/as, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o Licenciados/as, Ingenieros/as, Arquitectos/as y Doctores/as completada con formación específica.

3. Integrarán este grupo las antiguas categorías:

- Dirección General
- Dirección de Administración
- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección Técnica
- Dirección Asistencial
- Jefatura de Servicio
- Jefatura de Unidad
- Jefatura de Área
- Jefatura de Personal
- Jefatura de Administración
- Jefatura de Servicios Generales

- Titulado en Medicina – Especialista (Geriatría, Cirugía, Psiquiatría, Ginecología, Anestesia, etc..)
- Titulado en Medicina Guardia interno
- Titulado en Derecho - economía
- Titulado en Ingeniería – arquitectura – mantenimiento
- Titulado en Psicología
- Titulado en Farmacia – especialista en Farmacia Hospitalaria
- Titulado en Biología
- Titulado en Radiofísica
- Titulado superior en Seguridad y Prevención

GRUPO 2:

1. Criterios Generales:

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores, así como tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Grado Universitario, Diplomados/as, Ingenieros/as o Arquitectos Técnicos, o Licenciados/as, completada con una formación específica en el puesto de trabajo

3. Integrarán este grupo las antiguas categorías

- ATS/DUE/ Enfermeros/as
- Trabajo Social
- Terapia Ocupacional
- Logopedia
- Fisioterapia
- Nutrición y Dietética
- Educación Social
- Educación
- Matrona
- Ingeniería Técnica - Informática
- Relaciones Laborales – Recursos Humanos
- Administración

GRUPO 3

1. Criterios Generales:

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores

También formarán parte de este grupo todas aquellas funciones que, teniendo un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor

2. Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, BUP, o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, complementada con formación específica y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo

3. Integrarán este grupo las antiguas categorías

- Técnico de Grado Superior de Análisis
- Técnico de Grado Superior de Documentación
- Técnico de Grado Superior de Laboratorio
- Técnico de Grado Superior de Anatomía Patológica
- Técnico de Grado Superior de Animación Sociocultural
- Técnico de Grado Superior de Radioterapia
- Técnico de Grado Superior de Administración
- Técnico de Grado Superior de Dietética
- Técnico de Grado Superior en Sistemas Informáticos
- Gobernantes/as
- Jefatura de cocina
- Técnico de Grado Superior de Prevención de RRL
- Oficiales/as
- Conductor/a de instalaciones

GRUPO 4

1. Criterios Generales:

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión directa o sistemática, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental y aptitudes prácticas o, en su defecto, un periodo breve de adaptación

2. Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado en Educación Secundaria, EGB, o Formación Profesional de Grado Medio Técnico/a o Técnico/a Auxiliar, Certificado de Profesionalidad, completada con una formación específica en el puesto de trabajo

3. Integraran este grupo las antiguas categorías

- Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería
- Auxiliar de Clínica
- Técnico en Atención Sociosanitaria
- Técnico de Farmacia
- Cuidadores/as – Certificado de Profesionalidad
- Puericultura

- Cocinero/a
- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar de Oficios
- Conductores/as
- Telefonista-Recepcionista
- Jardinero/a
- Peluquero/a
- Camarero/a

GRUPO 5:

1. Criterios Generales

Engloba todas aquellas tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación

2. Formación:

Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar o Certificado de Profesionalidad o certificado de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria o de haber cursado un programa de garantía social o similar

3. Integrarán este grupo las antiguas categorías

- Celador/a
- Auxiliar de Conducción/Transporte
- Conserjería
- Plancha
- Lavandería
- Costura
- Limpieza
- Pinche o ayudante de Cocina
- Fregadero
- Ayudante de Oficios varios
- Vigilancia
- Peón
- Ayudante de camarero/a

ÁREAS DE ACTIVIDAD

Se establecen las siguientes Áreas funcionales u orgánicas en relación a su correspondencia en ramas homogéneas. En todo caso, la movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador/a en cada puesto de trabajo, previa realización, si

ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación, y dentro de los límites previstos por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores/as.

ÁREA “A”: ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

Comprensiva del conjunto de actividades propias de la administración en todos ámbitos y niveles, y configurada como la rama de gestión de centros y servicios, siendo éstos a título de ejemplo, la gestión de personal, labores de documentación, biblioteca y secretaría, control y contabilidad de suministros, relación con proveedores, administración de bienes, procesos informáticos y comunicación, y en general con aquellas otras que configuran el aparato de gestión del Servicio o Centro respectivo, comunicación interna y externa de los Servicios y Centros, custodia, reparto y distribución de bienes y correspondencia. Así mismo se incluyen en esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad, propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta aquellos otros de carácter auxiliar para los que sólo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida.

ÁREA “B”: ÁREA SANITARIA-ASISTENCIAL

Comprensiva del conjunto de actividades directamente relacionadas con la salud y la asistencia a los enfermos incluidas aquéllas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario, y abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos tecnificados y conlleven el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que solo se exija cualificación profesional elemental en unos casos, e inferior en otros.

ÁREA “C”: ÁREA DE SERVICIOS GENERALES

Comprensiva de aquéllas actividades no encuadradas en las anteriores áreas de actividad y que abarcan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros, tanto si se corresponden como si no, a un oficio determinado y englobando desde las más complejas organizativa y técnicamente para las que se exija estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, como pueden ser las propias de organización de la actividad, inspección y control técnico de la misma, elaboración de proyectos e investigación de procesos, hasta aquellas otras que, siendo mera ejecución de lo anterior, no requiera destreza o habilidad específica alguna.

Se subdivide en cuatro áreas concretas, a saber:

- Mantenimiento, Oficios y Servicios Técnicos.
- Lavandería y Planchado
- Hostelería.
- Servicio de limpieza.

La Comisión Paritaria del Convenio, tendrá como función específica, el estudio y resolución de las discrepancias que pudieran surgir en la adscripción de las antiguas categorías profesionales o de las nuevas profesiones a los nuevos grupos profesionales.

Artículo 18. Promoción y Formación Profesional para el empleo

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo. Respecto al permiso regulado en el artículo 23.3 del E.T se acuerda la concesión de dicho permiso para títulos de Formación Profesional, Grado o Master Universitario vinculadas a la actividad de la empresa.

Artículo 19. Ceses

Será requisito imprescindible que en los contratos superiores a seis meses, salvo en los contratos en prácticas, tanto la empresa como el trabajador o trabajadora efectúen un preaviso mínimo de 15 días a la fecha prevista del cese o extinción de la relación laboral. Se establece una indemnización de 1 día del salario total por cada día de demora de dicho preaviso.

Como mínimo 7 días antes de la terminación de la relación laboral, la empresa estará obligada a entregar una propuesta de liquidación o finiquito al trabajador o trabajadora.

Dicha persona tendrá derecho a designar la representación sindical que desee, para estar presente en el acto de la firma en los casos que tengan carácter de finiquitos.

La empresa con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar la denuncia, o en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Artículo 20. Jubilación especial a los 64 años.

Esta modalidad ha desaparecido a partir del 1 de Enero de 2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011 de 1 de Agosto

CAPÍTULO 4. EL EMPLEO

Artículo 21. Contratos de trabajo

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo, especificándose en todo caso el grupo profesional, así como el periodo de prueba. La Copia del contrato legalizado por la oficina del Instituto Nacional de Empleo u organismo que lo sustituya, deberá ser entregada al trabajador o trabajadora.

A. Periodo de prueba. Se establece un periodo de prueba para todo el personal afectado por el presente Convenio, que consistirá en seis meses de duración para los grupos profesionales I, II, III, y de tres meses para el IV y V. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Empleo estable. Las empresas afectadas por el presente Convenio a fin de potenciar la estabilidad en el empleo en este sector, y como compromiso por el acuerdo alcanzado de congelar la antigüedad, se comprometen a la firma del mismo, y durante toda la vigencia del convenio a mantener el 80% de sus plantillas, como mínimo, de contratos indefinidos.

Para el cálculo de dichos porcentajes, no se tendrán en cuenta los contratos que se realicen en prácticas.

Con el objetivo de disminuir la temporalidad en la contratación se tenderá a transformar en indefinidos los contratos temporales de prácticas, de interinidad, de sustitución por anticipación a la edad de jubilación y de relevo existentes en la actualidad, no pudiendo superar la contratación temporal en su conjunto el 20% de la plantilla total en activo durante los cinco años de vigencia del convenio, no teniéndose en cuenta, para ello, la contratación por sustituciones que no superen las 16 semanas.

B. Los contratos eventuales que se concierten, para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas por exceso de pedidos, contemplado en el artículo 15.1 b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior podrá prorrogarse hasta el período máximo.

C. Contrato en Prácticas

1. El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador o trabajadora, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

2. Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el sector de aplicación de este Convenio, Grado Universitario, las Diplomaturas Universitarias, Ingenierías Técnicas, Arquitectura Técnica, Licenciaturas Universitarias, Master Universitario Oficial o Técnicas Superiores y Medias de la Formación Profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a los dos años, las partes podrán prorrogar por periodos mínimos de 6 meses la duración del contrato, sin que en ningún caso se supere la duración máxima establecida.

4. La retribución de los trabajadores y trabajadoras en prácticas será, durante el 1º año, como mínimo del 70% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe. La retribución indicada se percibirá porcentualmente al tiempo de trabajo.

5. A la terminación del contrato formalizado el empresariado deberá expedir un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

D. Los contratos a tiempo parcial.

Esta modalidad de contratación se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato se fijará el número de horas ordinarias de trabajo pactadas, además de su distribución horaria y su concreción anual, mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días efectivos de prestación de trabajo. Solamente podrá haber una interrupción de la jornada diaria, cuando ésta supere las 5 horas de trabajo al día.

El personal con contratos temporales a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias, únicamente horas complementarias voluntarias hasta un 50% de su jornada ordinaria.

En el caso de horas complementarias de contratos a tiempo parcial de duración indefinida, no podrán exceder del 20% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

CAPÍTULO 5. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 22. Salario Base

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador o trabajadora en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio.

Los salarios pactados son los que reflejen las tablas salariales que resulten para cada año natural. No obstante, en el supuesto de que en alguno de los años de vigencia del convenio colectivo, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario base pactado para alguno de los grupos salariales del convenio colectivo, se aplicará incrementando automáticamente la cuantía del mismo hasta dicha cantidad.

Artículo 23. Condiciones más beneficiosas. Complemento “ad personam”

Para el personal que a la fecha de comienzo de este nuevo convenio y después de establecidas las nuevas tablas salariales, estuviera prestando servicio con unas condiciones de trabajo más beneficiosas que las pactadas en él, éstas le serán respetadas en la cantidad que corresponda como Complemento “ad personam” no absorbible.

En ningún caso nadie podrá percibir, en cómputo anual, retribuciones inferiores a las percibidas durante el año anterior a la firma de este convenio.

Artículo 24. Complemento de vinculación.

Aquellas personas afectadas por el presente convenio, para las que se suprimió el concepto de antigüedad como consecuencia de la aplicación del artículo 24 del convenio colectivo del año 2003, seguirán percibiendo la cantidad consolidada en aquel momento con la denominación de “complemento de vinculación” de carácter personal. Dicho complemento no será absorbible, ni compensable, ni revalorizable en el futuro.

Artículo 25. Pluses.

- Plus de nocturnidad

Se considera trabajo nocturno aquel que se preste dentro del horario comprendido entre las 22,00 horas y las 8,00 horas. Durante el año 2021, a partir del 1 de Julio y el resto de la vigencia del convenio, la cantidad se establece en 10,10 euros por noche. Para jornadas de 8 horas, comprendidas dentro del citado periodo, se establece este plus en la cantidad de 8,08 euros/ jornada. Para el año 2022, se establecerán en 10,20€ y 8,16€, respectivamente por noche, para el año 2023 en 10,30€ y 8,24€, para el año 2024 en 10,41€ y 8,32€, y para el año 2025 en 10,51€ y 8,41€.

En jornadas inferiores a las establecidas anteriormente, procederá el abono de este plus de manera proporcional. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones.

- Plus de Festividad

Se considera trabajo festivo, aquel que se preste en días festivos y domingos. Tendrá una compensación económica que se sumará al salario y complementos. Durante el año 2021, a partir del 1 de Julio, la cantidad queda establecida en 14,14 euros por jornada. Para el año 2022 la cantidad establecida será de 14,28€ por jornada, para el año 2023 de 14,42€ por jornada, para el año 2024 la cantidad establecida será de 14,57€ y para el año 2025, la cantidad establecida será de 14,72€ por jornada.

- Plus de festividad especial

Serán consideradas fechas de especial significación (festivos especiales) los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero, y tendrán una compensación económica que se sumará al salario base y a los complementos. Se considerará festivo especial igualmente, tanto desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de Diciembre (Nochebuena), como desde el inicio del turno de noche del 31 de Diciembre al 1 de Enero (Nochevieja)

Para el año 2021, a partir del 1 de Julio se establece en 28,28€/día, para 2022 se establece en 28,56€/día, para 2023 en 28,85€/día, para 2024 en 29,14€/día y para 2025 en 29,43€/día.

Artículo 26. Pagas extraordinarias

Las personas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias: una de verano y otra en navidad. Abonándose cada una de ellas con 30 días de Salario Base más Complementos “ad personam” y “de vinculación”, percibiéndose dentro de la primera quincena de Julio y en el mes de Diciembre respectivamente. Las pagas extras podrán ser prorrateadas, siempre de mutuo acuerdo entre las partes y a petición de la persona trabajadora

Se devengarán por los semestres naturales, 1º y 2º, respectivamente. Aquellas contrataciones que no hayan completado un semestre de servicio, recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicios.

Artículo 27. Incrementos salariales

Las retribuciones para la vigencia del presente convenio son las que se hacen constar en las tablas que se recogen como ANEXO I.

Para el año 2021 se pacta que, con efectos de 1º de julio del mismo año, las cantidades recogidas como salario base en la tabla del año 2020 del anterior convenio colectivo experimentarán un incremento consistente en un 1% para el grupo profesional IV, y de un

incremento del 1% sobre el SMI de 950€ para el grupo profesional V. El resto de grupos profesionales no tendrán incremento

Para el año 2022 se pacta que, con efectos de 1º de enero del mismo año, las cantidades recogidas como salario base en la tabla del 2021, para todos los grupos profesionales, experimentarán un incremento consistente en aplicar a cada uno de los conceptos el 1%.

Para el año 2023 se pacta que, con efectos de 1º de enero del mismo año, las cantidades resultantes como consecuencia de la aplicación del párrafo anterior, para todos los grupos profesionales, experimentarán un incremento consistente en aplicar a cada uno de los conceptos el 1%.

Para el año 2024 se pacta que, con efectos de 1º de enero del mismo año, las cantidades resultantes como consecuencia de la aplicación del párrafo anterior, para todos los grupos profesionales, experimentarán un incremento consistente en aplicar a cada uno de los conceptos el 1%.

Para el año 2025 se pacta que, con efectos de 1º de enero del mismo año, las cantidades resultantes como consecuencia de la aplicación del párrafo anterior, para los grupos profesionales I, II, y III experimentarán un incremento consistente en aplicar a cada uno de los conceptos un 1%. Dicho incremento será del 1,20% para los grupos profesionales IV y V.

Artículo 28. Abono de Salarios

Se efectuará el abono de los salarios en los primeros cinco días del mes.

CAPÍTULO 6. Disposiciones varias

Artículo 29. Incapacidad Temporal

La empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por la prestación de incapacidad temporal, garantizando el 100 por 100 del salario real en los siguientes casos:

- 1 En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral o en caso de intervención quirúrgica u hospitalización, a partir del 21 día hasta el día 60, por una sola vez en el año natural.
- 2 En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, durante el tiempo que dure tal situación hasta un máximo de 18 meses.

Artículo 30. Seguridad y salud laboral

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los y las trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todas las actividades de las empresas.

a) La vigilancia de la salud, acorde a las funciones que en cada categoría se realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo, de la actividad permanente de observación de estado de salud de las personas trabajadoras, será realizado por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá una relación con el trabajo realizado. Los resultados de la Vigilancia de la Salud serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador o trabajadora.

b) Protección de la maternidad:

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos, llevándose a cabo el cambio de puesto o función de conformidad con dicha relación.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de trabajo de origen.

Lo dispuesto en los anteriores apartados de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

c) Delegados o delegadas de prevención:

Los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y las delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La formación de los delegados y delegadas de prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos de su empresa y sector, y tendrán una duración de 30 horas, siendo la formación acreditada.

Los delegados y delegadas de prevención, con independencia de la procedencia de su designación y origen, tendrán un crédito mensual de 10 horas, cada uno de ellos, con posibilidad de acumulación, para la realización de funciones específicas en materia de seguridad y salud.

Artículo 31. Prendas de trabajo

Las necesidades de prendas de trabajo serán establecidas y revisadas por los Comités de Salud Laboral, velando por la efectiva puesta a disposición a los trabajadores y trabajadoras, así como del adecuado y efectivo uso de las mismas.

Las empresas están obligadas a lavar y facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo en función de las características que el puesto de trabajo requiera, y dos pares de calzado al año, homologados según la legislación vigente, así como equipos de protección individual (EPI's) de carácter preceptivo adecuados, al personal, para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

CAPÍTULO 7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz 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 del empresariado y del personal de plantilla.

2. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

a) Principio de legalidad y tipicidad: exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas previamente en base a la Ley o convenio colectivo.

b) Principio “non bis in ídem”: un mismo hecho no es susceptible de ser sancionado más de una vez.

c) Principio de dignidad: no pueden imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o que consistan en multa de haber, o descuento de retribución en que dañen o menoscaben la dignidad del trabajador, teniendo para su interpretación a los principios constitucionales de nuestra Carta Magna.

d) Principio de proporcionalidad y equidad: debe existir equilibrio entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse, con ajuste entre la norma infringida y los hechos concretos.

e) Principio de audiencia previa: el trabajador /a debe ser informado de los hechos que motivan la sanción antes de su imposición y comunicación previa antes de iniciar el procedimiento sancionador a los representantes sindicales de los trabajadores.

f) Principio de no discriminación: la facultad de sancionar ha de ejercerse de forma regular, sin vulnerar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

g) Principio de protección jurisdiccional de los derechos: las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, conforme el procedimiento legalmente establecido.

3. Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.

Artículo 33. De la graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

Se consideran faltas leves:

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, hasta quince minutos cinco veces al mes.

2.- El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos, de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.

3.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

5.- El uso del teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

Se consideran faltas graves:

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cuando exceda de dieciséis a treinta minutos, 5 veces durante el mes.

2.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

3.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.

5.- La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

6.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.

7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

9.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

11.- Fumar durante la jornada laboral dentro del centro de trabajo o junto al acceso.

12.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificado como falta muy grave.

Se consideran faltas muy graves:

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos cinco veces al mes.

2.- La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.- La suplantación de un trabajador alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.

5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.- Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del Centro, de éstos o de los trabajadores y trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del Centro.

7.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

8.- La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.

9.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. Abuso de autoridad

10.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las 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 personas que hayan denunciado tales conductas.

11.- Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

12.- El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemática, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.

13.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

14.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo

15.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

16.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

17.- Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.

18.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 180 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.

19.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.

20.-El acoso sexual y el acoso por razón de sexo

21.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

Artículo 34. De las Sanciones.

Las Sanciones que se pueden imponer pueden ser leves, graves o muy graves. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito, y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta treinta días.

Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días hasta noventa días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 35. De la tramitación

Excepto las sanciones por faltas de carácter leve, las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, con expresión clara e inequívoca del momento de eficacia de la sanción cuyo cumplimiento se prolongue en el tiempo.

Para las sanciones por faltas (sean leves, graves y muy graves), se notificará también al Comité de Empresa o delegados y delegadas de personal si los hubiere.

Para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías, es preceptiva la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal.

También se dará audiencia al Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal si se trata de trabajadores o trabajadoras afiliados a un sindicato, y conoce el empresario tal condición, en caso de falta grave o muy grave.

Durante la tramitación del expediente, se podrán adoptar medidas cautelares como la suspensión de la obligación de incorporarse al puesto de trabajo, o el traslado a otro puesto de similar naturaleza.

Artículo 36. De la prescripción

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 que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas se cancelarán al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral

Artículo 37. De las infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo, y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente, y en concreto según el R.D.L. 5/2000 de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

CAPÍTULO 8. DERECHOS SINDICALES

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 38. Garantías Sindicales.

Los miembros del comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Además de las garantías recogidas en los apartados a),b),c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, las y los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- | | |
|--|----------|
| ▪ Hasta 100 trabajadores y trabajadoras | 15 horas |
| ▪ De 101 a 250 trabajadores y trabajadoras | 20 horas |
| ▪ De 251 a 500 trabajadores y trabajadoras | 30 horas |
| ▪ De 501 a 750 trabajadores y trabajadoras | 35 horas |
| ▪ De 751 en adelante: | 40 horas |

Artículo 39. Cuotas Sindicales.

A requerimiento del personal de plantilla y afiliado a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la que debe enviarse la correspondiente cantidad, así como su autorización para que sus datos personales y de afiliación sean registrados en archivos informáticos.

Las Empresas entregarán a los sindicatos la relación nominal de las cuotas detraídas así como copia de las transferencias.

Artículo 40. Información.

Los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida en los centros y sin que el ejercicio de tal práctica suponga interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Igualmente, estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en un tablero de anuncios destinado al efecto.

Artículo 41. Sistema de acumulación de horas.

Los miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal podrán ceder en todo o en parte las horas que la Ley en cuestión les reconozca en favor de otro u otros miembros del Comité de empresa o delegados y delegadas de Personal.

Las Organizaciones sindicales y las empresas podrán establecer de mutuo acuerdo que los delegados y delegadas de Sección Sindical disfruten de las condiciones anteriormente establecidas para los miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la Dirección de cada Empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

- Preaviso de 48 horas para la acumulación.
- Nombre del cedente y del cesionario.
- Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de 6 meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Los delegados y delegadas sindicales, de Personal y miembros del Comité de Empresa percibirán sus retribuciones desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas sindicales. El importe será el que corresponda al promedio de lo que haya percibido su categoría, servicio o unidad durante el mes anterior

CAPÍTULO 9. INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 42. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, así como de la aplicación expresa de la cláusula de descuelgue.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad judicial o jurisdicción laboral competente, que deberán resolver en el plazo de máximo de un mes desde la presentación de la situación.

Dicha Comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro por la representación empresarial y otros cuatro según la representación social del sector y firmante de este convenio colectivo. Se nombrará, de común acuerdo un Presidente y un Secretario, siendo uno de cada una de las partes. Cada parte podrá nombrar asesores con voz y sin voto, para asistir a las respectivas reuniones.

Para poder adoptar acuerdos, las votaciones de dicha Comisión se harán en proporción ponderada según su representatividad en la mesa negociadora. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado

Se señala como domicilio, a efectos de registro de la Comisión Paritaria en el Centro Hospitalario Benito Menni, Paseo Juan Carlos I, nº 10, 47008 Valladolid.

Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión Paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones: Por la parte empresarial: ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE SANIDAD PRIVADA DE VALLADOLID (APROSAPRIVA). Por la parte social: COMISIONES OBRERAS Y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Artículo 43. Cláusula de descuelgue.

La empresa que por causas económico financiera no pudiera hacer frente, en todo o en parte, a los incrementos salariales del presente convenio, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria del Convenio en término del mes siguiente a contar desde la publicación oficial del mismo, o sus revisiones.

Ante la referida Comisión deberá acreditar la situación de pérdidas en el ejercicio anterior o constatación de que se producen en el actual; incidencia del incremento salarial y planes para resolver la coyuntura económica. El mantenimiento del empleo será elemento a valorar para la consideración del descuelgue.

Así mismo junto a la solicitud deberá acompañar la siguiente documentación:

- Informe económico: desglosado por evolución de costes salariales y de productividad, evolución de plantilla, resultados de explotación, estructura de costes (especialmente los financieros y de gestión), así como balance y cuenta de pérdidas y ganancias. Todo ello referido a los últimos ejercicios y avance del actual.
- Plan de viabilidad: especificando las medidas dirigidas a modificar los desequilibrios existentes en la empresa.
- Informe de censor jurado de cuentas sobre los períodos antedichos en empresas de más de cincuenta trabajadores.

Si la Comisión Paritaria autoriza el descuelgue, total o parcial, las bases salariales se acomodarán al año siguiente, a los niveles que hubieran existido sin los descuelgues.

La Comisión Paritaria guardará sigilo de los datos económicos y estratégicos de la empresa solicitante, salvo que sean de conocimiento público.

El acuerdo de la Comisión requerirá unanimidad de sus miembros.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción con una antelación mínima de treinta días, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

DISPOSICIÓN FINAL

Para la resolución de cuantos conflictos puedan derivarse de la aplicación del presente convenio las empresas y personal afectados procederán a su resolución interesando la interpretación que la Comisión paritaria establezca al respecto, y en su caso al arbitraje del Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) siempre previa consulta de la comisión paritaria al respecto que deberá proceder obligatoriamente a emitir informe sobre las gestiones planteadas, según lo recogido en el artículo 41.

TABLAS SALARIALES 2021

(A partir del 1 de julio)

GRUPO	Salario mes	Salario año(incluye las 2 pagas extras)
I	2008,63	28120,82
II	1439,68	20155,52
III	1230,50	17227
IV	989,26	13849,64
V	959,50	13433

Plus de nocturnidad (10 horas) 10,10 €

Plus de nocturnidad (8 horas) 8,08 €

Plus de festividad 14,14 €

Plus de festivos especiales 28,28 €

TABLAS SALARIALES 2022

GRUPO	Salario mes	Salario año(incluye las 2 pagas extras)
I	2028,72	28402,08
II	1454,08	20357,12
III	1242,81	17399,34
IV	999,15	13988,10
V	969,10	13567,40

Plus de nocturnidad (10 horas) 10,20 €

Plus de nocturnidad (8 horas) 8,16 €

Plus de festividad 14,28 €

Plus de festivos especiales 28,56 €

TABLAS SALARIALES 2023

GRUPO	Salario mes	Salario año(incluye las 2 pagas extras)
I	2049,01	28686,14
II	1468,62	20560,68
III	1255,24	17573,36
IV	1009,14	14127,96
V	978,79	13703,06

Plus de nocturnidad (10 horas) 10,30 €

Plus de nocturnidad (8 horas) 8,24 €

Plus de festividad 14,42 €

Plus de festivos especiales 28,85 €

TABLAS SALARIALES 2024

GRUPO	Salario mes	Salario año(incluye las 2 pagas extras)
I	2069,50	28973
II	1483,31	20766,34
III	1267,79	17749,06
IV	1019,23	14269,22
V	988,58	13840,12

Plus de nocturnidad (10 horas) 10,41 €

Plus de nocturnidad (8 horas) 8,32 €

Plus de festividad 14,57 €

Plus de festivos especiales 29,14 €

TABLAS SALARIALES 2025

GRUPO	Salario mes	Salario año(incluye las 2 pagas extras)
I	2090,20	29262,80
II	1498,14	20973,96
III	1280,47	17926,58
IV	1031,46	14440,44
V	1000,44	14006,16

Plus de nocturnidad (10 horas) 10,51 €

Plus de nocturnidad (8 horas) 8,41 €

Plus de festividad 14,72 €

Plus de festivos especiales 29,43 €

ANEXO II. PLANES DE IGUALDAD.

Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 100 personas trabajadoras, y a partir del 10 de Marzo de 2022 las de más 50 personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Comisión paritaria de igualdad.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones

- Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.
- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.
- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de igualdad.

La comisión paritaria de igualdad estará integrada por 6 miembros, tres por la representación empresarial y tres por la representación sindical firmante del presente convenio.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria en el centro Hospitalario Benito Menni, paseo Juan Carlos nº 10, 47008 Valladolid

ANEXO III PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

1. Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

2. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las situaciones de acoso moral o «mobbing».

Por ello, en el caso de que en la empresa no existiera un procedimiento para prevenir y actuar contra los diferentes acosos (protocolo de acoso en la empresa), el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso

1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1) de la Directiva 54/2006, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, sms, whatsapp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.

- Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.

- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4. Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales («mobbing»):

Se entiende por acoso laboral o «mobbing» toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso moral:

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.

- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.

- Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador.

- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.

- Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

i. De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.

ii. De forma horizontal: en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

iii. De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presunta víctima de acoso.

4. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.

- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.

- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.

- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras

medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.

5. Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo que no tengan un protocolo propio de prevención del acoso sexual y/o moral.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

6.2 Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o a través de los representantes de los trabajadores, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos. No obstante, si se presenta ante la representación legal de los trabajadores o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad en caso de existir esta, se notificará, con carácter inmediato, a la persona responsable de Recursos Humanos.

Las personas que participen en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de las medidas disciplinarias correspondientes.

6.2.1 Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Solicitud de presencia y participación de la representación legal de los trabajadores, según consta en el modelo de denuncia.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6.2.2 Órgano instructor.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso– o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

6.2.3 Procedimiento abreviado.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, el instructor se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de la empresa y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 10 días hábiles.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de

separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad en caso de existir y a las partes afectadas. El procedimiento formal no podrá extenderse a más de 20 días hábiles tras la finalización del procedimiento abreviado.

6.2.5 Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas que han participado en la instrucción.

6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de los instructores, la Dirección podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de supuesto acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

Si con motivo de la investigación realizada se constata la inexistencia de acoso y que la persona utilizó el protocolo de acoso comunicando hechos falsos o infundados se dará traslado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de la apertura y resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, salvo la identidad y circunstancias personales de la víctima o de las personas implicadas, cuando esta no haya solicitado su presencia en la denuncia.

7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo *(en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad)*

Se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de la empresa, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y

contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.



**UN NUEVO TIEMPO,
UN NUEVO SINDICATO**