

Convenio Colectivo



1/2022

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SERVICIOS SANITARIOS Y SOCIOSANITARIOS PRIVADOS DE LA PROVINCIA DE PALENCIA

2019-2022



CCOO



federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Castilla y León



**CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS SANITARIOS
Y SOCIOSANITARIOS PRIVADOS DE PALENCIA
2019 – 2022**



**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SERVICIOS SANITARIOS Y
SOCIOSANITARIOS PRIVADOS DE LA PROVINCIA DE PALENCIA.
(2019-2022).**

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1º. Ámbito de aplicación:

El presente convenio afecta a todas las empresas y Centros que desarrollen actividad sanitaria y sociosanitaria privada de Asistencia y/u Hospitalización en la provincia de Palencia.

Artículo 2º. Vigencia del Convenio:

La duración del convenio será de cuatro años considerándose su entrada en vigor el día 1 de enero de 2019, y finalizando el 31 de diciembre de 2022, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con las salvedades que puedan determinarse.

Artículo 3º. Prórroga:

El presente convenio quedará denunciado automáticamente en la fecha de su caducidad, considerándose prorrogado el mismo en todo su articulado en tanto no se firme otro que lo sustituya sin perjuicio de que el nuevo convenio determine su retroactividad.

Artículo 4º. Ámbito Personal:

Estarán sujetos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas y centros que determina el artículo 1º.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 5º. Provisión de vacantes y plazas de nueva creación:

1.- Se entiende por vacante la situación producida por baja de un trabajador con contrato indefinido, por extinción definitiva de su relación laboral, salvo que se amortice el puesto de trabajo.

A estos efectos no se entenderá por vacante el puesto de trabajo que deba cubrirse como consecuencia de un movimiento o traslado interno de personal.

2- A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se define como plaza de nueva creación todo puesto de trabajo creado por la empresa para la dotación de nuevas unidades o servicios y que supongan un incremento sobre la plantilla existente.

3.-El procedimiento para cubrir las vacantes existentes y los puestos de trabajo de nueva creación tendrá en cuenta:

- Al personal perteneciente a la plantilla de trabajadores con contrato indefinido con jornada reducida cuando se traten de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional.
- Trabajadores de la misma categoría laboral que estén en otro puesto de trabajo.
- Reingreso de excedentes.
- Promoción profesional, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.
- Personal de nuevo ingreso.

4.- Las vacantes definitivas se harán públicas mediante convocatoria que al efecto se realizará en el Tablón de Anuncios de la empresa, con una antelación mínima de quince días a la fecha del fin de presentación de solicitudes.

5.- A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entiende por promoción profesional el acceso a una categoría distinta que tenga un salario igual o superior al de la categoría de origen.

6.- Para la provisión de vacantes que supongan promoción profesional se establecen los siguientes requisitos, sin perjuicio de que en las convocatorias se puedan establecer otros:

- a) Estar en posesión de la titulación necesaria establecida en el sistema de clasificación.
- b) Aptitud profesional valorada mediante la realización de un concurso-oposición interviniendo dos representantes del personal en la calificación de las pruebas realizadas.
- c) Superada la fase de oposición, a igualdad de puntuación y méritos, tendrá preferencia para promocionar el trabajador con más antigüedad en la empresa.

Artículo 6º. Ceses en la empresa:

El personal viene obligado a comunicar su cese voluntario en la Empresa con quince días naturales de antelación. El incumplimiento de esta obligación llevará consigo la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones que pudieran corresponderle, así como del resto de los pluses que sean prorrateables, en la liquidación que se efectúe en su cese.

En caso de preaviso con menos de quince días, la deducción será proporcional en cuantas quinceavas partes como días falten para llegar a los quince.

En la realización de la liquidación definitiva (finiquito) se estará a lo dispuesto en el artículo 49.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Artículo 7. Compensaciones y Absorciones:

Teniendo en cuenta la naturaleza de este convenio, las disposiciones futuras que impliquen variación en todo o en cualquiera de los conceptos retributivos únicamente tendrán efectos prácticos si globalmente considerados y sumados a los que tiene actualmente y en cómputo anual, superan al nivel total de este Convenio.

Las mejoras que voluntariamente hubieran concedido las empresas a su personal a la entrada en vigor del presente Convenio, podrán ser absorbidas por el mismo o modificadas en su cuantía.

CAPÍTULO IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 8. Cuadro Salarial:

Para cada uno de los años de vigencia de este convenio se aplicará el incremento salarial que se especifica a continuación, en todos los conceptos retributivos del convenio menos aquellos a los que no se haga referencia a la aplicación de este artículo.

- Año 2019: 0%
- Año 2020: 0%
- Año 2021: 4,5%
- Año: 2022: 2%

Las Tablas Salariales del presente Convenio se detallan como Anexo I, al final del texto del mismo.

Artículo 9. Antigüedad:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio no tienen derecho a antigüedad.

No obstante, los trabajadores que presten sus servicios antes del 22 de enero de 2013, como derecho adquirido, disfrutarán, además de su sueldo, aumentos por años de servicio, como premio a su vinculación a la empresa respectiva, según el siguiente criterio:

Estos aumentos consistirán en trienios del 5% mensualmente, del Salario Base, computándose con este porcentaje hasta un tope máximo del 55% del Salario Base, esto es, 11 trienios. La cantidad resultante formará parte de las pagas extraordinarias.

Artículo 10. Plus de Asistencia:

Al objeto de premiar al personal incluido en el presente Convenio, que durante un mes haya asistido al trabajo sin tener falta injustificada alguna, se acuerda la aplicación de una fórmula mixta:

Consolidación de la cantidad de 15 € mensuales, que se abonará a todos los trabajadores, incrementándose a partir de enero de 2022 a 16 € mensuales

La cantidad de 20 € mensuales se abonará a aquellos trabajadores que hayan asistido al trabajo durante el mes completo sin tener falta de asistencia alguna. A estos efectos, no se consideran faltas de asistencia al trabajo aquellas ausencias motivadas por:

- vacaciones
- horas de actividad sindical
- incapacidad laboral
- días de libre disposición
- días de compensación por jornada realizada
- permisos referidos a fallecimiento y/o enfermedad grave que requiera hospitalización de padres, hijos y cónyuge del trabajador, o de la persona que forme la unión convivencial de la pareja de hecho.
- la asistencia a consulta médica del trabajador, con un máximo de tres veces al mes y con una duración máxima de 2 horas cada una.

Esta fórmula será de aplicación a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 11. Plus de Turnicidad:

El plus de turnicidad durante la vigencia de este convenio será de 33,63 € mensuales para el personal que realice su trabajo en turnos rotatorios de mañana y tarde, durante el año 2019, y en años sucesivos la que resulte de la aplicación del art. 8.

Artículo 12. Plus de nocturnidad:

El personal que realice su jornada en horario nocturno, teniendo este carácter la que se realiza de las 22.00 horas a las 8.00 horas del día siguiente, percibirá en concepto de Plus de Nocturnidad la cantidad de 33,63 € mensuales para el año 2019, y para los siguientes la que resulte de aplicación del art. 8.

Las cuantías más favorables que existan en alguno de los centros se mantendrán.

Artículo 13. Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos:

El personal afectado por este Convenio percibirá durante los años 2019, 2020 y 2021 por los conceptos de penosidad, toxicidad y peligrosidad la cantidad de 23 € mensuales .

A partir del 1 de enero de 2022 se percibirá la cantidad de 23,5 € mensuales.

Esta cantidad será única y global y comprende la existencia presente o futura que pueda concurrir o declararse por uno o más de los conceptos anteriores.

Artículo 14. Pagas extraordinarias:

El personal afectado por este Convenio, percibirá tres pagas extraordinarias, en marzo, Julio y Navidad, cada una de treinta días de salario pactado en el presente texto, más la antigüedad correspondiente.

La paga de marzo, podrá ser prorrateada entre los meses del año, si existe acuerdo expreso entre la empresa y el comité o representantes legales de los trabajadores. Si en alguna empresa existiera actualmente acuerdo sobre este prorrateo, se continuará su aplicación.

Para el personal eventual serán prorrateables de acuerdo con el tiempo trabajado en la empresa, computándose las fracciones de mes como completas.

Artículo 15. Horas extraordinarias:

Cada hora extraordinaria de trabajo que se realice se retribuirá con un incremento del 75% respecto de la hora ordinaria.

Con el objeto de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se tendrán presentes los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de actividad, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la prestación de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa a los/as delegados/as de personal y delegados/as sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y la representación legal del personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 16. Dietas y Desplazamientos:

Las Dietas por desplazamiento del personal afectado por el presente convenio serán abonadas a razón de 20,87 €/día, siempre y cuando no tengan que pernoctar fuera de su domicilio; en caso contrario la cuantía será de 23,39 €/día., para el año 2019. Para el resto de años de vigencia, las cantidades que resulten de la aplicación del art.8.

Los desplazamientos o importe del viaje serán, en todo caso, por cuenta de la empresa.

Artículo 17. Actividad extra-hospitalaria:

Con atención a pacientes o residentes que realice fuera de la jornada o en uno o varios días, tendrá una retribución adicional de 69,13 €/día y de 82,97 €/día para el año 2019, según se trate de personal auxiliar o técnico, respectivamente.

Para el resto de años de vigencia las cantidades que resulten de la aplicación del art.8, según se trate de personal auxiliar o técnico, respectivamente.

Artículo 18. Manutención y alojamiento:

Al personal afectado por este Convenio que gozasen de beneficios de manutención y alojamiento en régimen total o parcial, le serán efectuadas en sus correspondientes salarios las siguientes deducciones:

Personal interno: 75,96 € mensuales para el año 2019 y para el resto de años de vigencia la que resulte de la aplicación del art.8.

Personal semi-interno: 50,64 € mensuales para el año 2019 y para el resto de años de vigencia la que resulte de la aplicación del art.8.

El personal de cocina, en todas sus categorías, tendrá derecho a las comidas que hayan de efectuarse durante el horario de permanencia habitual en el trabajo, sin detrimento alguno del salario.

Artículo 19. Anticipos:

El personal fijo podrá solicitar anticipos por importe de hasta dos mensualidades de sus retribuciones líquidas, que serán reintegradas en el plazo de doce meses siguientes a aquel en que se hubieren abonado.

El número máximo de personas que podrán estar disfrutando simultáneamente de este beneficio no excederá del 10% de la plantilla.

Las empresas concederán o denegarán discrecionalmente las peticiones que se formulen, en cuanto a las causas que lo motiven.

CAPÍTULO V.- JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS.

Artículo 20. Jornada de trabajo:

Durante la vigencia del presente convenio la jornada laboral será de treinta y ocho horas semanales, equivalente a mil setecientas veintinueve horas anuales de trabajo efectivo. Se respetarán las condiciones más beneficiosas en materia de jornada, si las hubiere.

Las empresas quedan facultadas para adaptar los nuevos regímenes horarios del personal, como consecuencia de las jornadas pactadas, bien en cómputo diario, semanal o anual, en la forma en que organizativa y funcionalmente estimen adecuado.

Con independencia de la anterior, las empresas podrán organizar el trabajo en turnos, si es que existen, pudiendo igualmente cambiar los horarios de cada turno dentro de los mismos cuando circunstancias excepcionales así lo aconsejen. En caso de no existir acuerdo entre las

empresas y representantes legales del personal, se estará, a lo dispuesto en el Art. 41 del Estatuto de los trabajadores.

No obstante ello, los cálculos horarios que se establezcan para el personal en régimen de turnos, se efectuarán de tal manera que las personas afectadas disfruten de compensación por exceso de jornada realizada en cómputo anual, de los siguientes descansos conforme a la forma que tradicionalmente se venían disponiendo. Doce días, que ya quedaron consolidados en el año 1993. Salvo que por Convenio Colectivo de mutuo acuerdo las partes dispusieran de una nueva situación.

El personal que realice su jornada en régimen de jornada continuada, disfrutará en cada una de ellas de un descanso de veinte minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Las empresas vendrán obligadas a ajustar su calendario laboral antes del 31 de enero de cada año con los Comités de Empresa.

Artículo 21. Plus de Jornada Partida:

Se establece un plus de Jornada partida de 68,93 € mensuales, para todo el personal que habitualmente tenga este tipo de jornada, durante 2019 y para el resto de años de vigencia la que resulte de la aplicación del art.8.

Donde esta cuantía sea superior se mantendrán las mejoras existentes.

Artículo 22. Festividades:

Los domingos se concederán a todo el personal una hora para el cumplimiento de sus deberes religiosos, computable como jornada, sin perjuicio del día de descanso semanal a la que por Ley tiene derecho.

Artículo 23. Vacaciones:

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, para todo el personal.

Se conviene como meses de disfrute del período vacacional los de julio, agosto y septiembre, previa solicitud a la empresa y concurrencia de acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

La empresa y el personal, a través de la representación legal del personal o el Comité de Empresa, fijarán de mutuo acuerdo las fechas para el disfrute de las mismas, en calendario al efecto antes del 31 de marzo de cada año.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 24. Licencias:

Al personal que necesite ausentarse de su puesto de trabajo, previo aviso y justificación, se le concederán permiso y licencias sin descuento alguno de sueldo o salario real, por los motivos y por el tiempo siguiente:

Tres días naturales por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización, 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. Será igualmente extensible a compañero/a.

Cuando estos supuestos tengan lugar a más de 50 kilómetros desde Palencia, la duración de la licencia será de 4 días naturales.

En los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización, los permisos comenzarán a computarse desde la fecha en que se indique en la solicitud del trabajador y siempre que el hecho causante se mantenga durante el disfrute del permiso. En el supuesto de que el trabajador no haga uso del permiso de forma inmediata al hecho causante, los días que podrá disfrutar serán, siempre que se mantenga la causa del permiso, en igual número al de días laborables que le hubieran correspondido de disfrutar el permiso a partir del hecho causante.

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

En los mismos casos respecto a tíos carnales, a sobrinos carnales, un día.

Por matrimonio, diecisiete días.

Por boda de hijos/as o hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as, un día natural, ampliable a tres en caso justificado por distancia.

El día de la boda de padres, madres o padres, madres políticas/os.

El día de la primera comunión y de bautizo de hijos/as y nietos/as, siempre que coincida con el día habitual de trabajo.

Para asistencia a consulta médica para el personal o para acompañar a hijos/as menores de edad: dos horas. Cuando estas consultas tengan lugar a más de 25 kilómetros de Palencia, la duración de la licencia será de un máximo de 4 horas; entendiéndose éstas, referidas exclusivamente para los trabajadores que presten servicios en los centros de trabajo que se encuentre fuera del término municipal de Palencia. Por encima de este período se utilizarán los días de libres disposición.

En los centros donde se viniese practicando condiciones más favorables, se mantendrán las mejoras existentes.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable, y por un límite de setenta horas anuales, para la celebración de exámenes de carácter oficial, debiendo justificar el personal afectado tal motivo.

Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a hijos/as menores de 18 años, con una discapacidad psíquica, física o sensorial en grado de superior al 33% y debidamente acreditado por la Administración competente. Si el hijo/a tiene 18 años o más, el grado de discapacidad, debidamente acreditado, tendrá que ser igual o superior al 65%.

Artículo 25. Días de libre disposición:

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a seis (6) días de libre disposición.

La utilización de dichos días no conllevará descuento alguno en sus retribuciones.

El disfrute estará regulado por el siguiente sistema anual: mínimo tres días (3) a disfrutar entre el 1 de enero y el 31 de agosto. Mínimo dos días (2) a disfrutar entre el 1 de septiembre y el 30 de noviembre. Máximo un día (1) en el mes de diciembre.

La solicitud de dichos días deberá realizarse con el previo aviso suficiente.

En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán a las exigencias de la buena fe y al espíritu de lo negociado.

Artículo 26. Compensación de festivos no domingos:

1.- Cuando por aplicación del cuadrante de turnos que corresponda, y sin perjuicio del cómputo horario que se establezca para cumplir con la jornada efectiva anual pactada, un/a trabajador/a que tenga que prestar servicios en un día festivo no domingo, disfrutará un día de descanso adicional por cada tres días festivos no domingos trabajados entendiéndose que su disfrute podrá distribuirse día a día o de forma acumulada total o parcialmente.

No obstante lo anterior, se podrá optar por percibir la retribución del día festivo no-domingo trabajado como horas extraordinarias, siempre y cuando que con su realización supere la jornada efectiva anual pactada. En este caso no tendrá derecho a disfrutar el descanso compensatorio correspondiente al día festivo no-domingo trabajado, ni al descanso adicional previsto en el párrafo precedente.

Adicionalmente se establece, un plus de 13,70€ para 2019, por cada festivo no-domingo trabajado incrementándose para los siguientes años de vigencia de convenio en lo que resulte de aplicación del art.8.

2.- Dicho plus será para 2019, de 20,55 € en los festivos no domingos trabajados siguientes: 1 y 6 de Enero, 2 de Septiembre y 25 de diciembre y para los años siguientes de vigencia de convenio, en lo que resulte de aplicación del art. 8.

Este plus y en las mismas cuantías establecidas en el presente párrafo también será percibido por el personal que trabaje en los días 24 y 31 de Diciembre, aún cuando estos día no tienen la consideración legal de festivos no domingos.

3.- Noches de 24 y 31 de diciembre: Se establece un plus de 25 € para los años 2019, 2020, y 2021 y de 27€ a partir del año 2022.

Esta cantidad será percibida exclusivamente sin que ello conlleve percibir la cantidad establecida en el apartado 2 para los festivos especiales.

Artículo 27. Trabajo en Domingo:

Todo el personal vinculado por el presente Convenio Colectivo que realice su jornada de trabajo en domingo, disfrutará de un día de descanso adicional, que computará a todos los efectos como jornada de trabajo efectiva, por :

Un día de descanso adicional por cada 18 domingos trabajados. (1/18).

En el caso de los trabajadores con contratos a Tiempo Parcial de fines de semana, se compensará con una jornada extraordinaria.

Artículo 28. Reducciones de Jornada.

1.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

2.- 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.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada durante el horario que sea objeto de la reducción.

4.- 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.

CAPÍTULO VI.- EXCEDENCIAS.

Artículo 29. Excedencias:

Además de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o disposiciones modificativas aplicables como régimen general, se concede una excedencia especial de hasta seis meses de duración, para el caso de enfermedad grave de familiares directos en primer grado de consanguinidad, con reingreso automático y notificación previa de quince días. En todo caso, antes de concluir el quinto mes de esta excedencia especial, el personal afectado deberá notificar a la empresa si opta por el reingreso o por proseguir como excedente bajo el régimen general, causando baja definitivamente en la empresa en el caso de que esta notificación no se curse.

Las excedencias reguladas en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, serán de la siguiente forma.

El personal con al menos una antigüedad de un año, tienen derecho a que se le reconozca en situación de 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.

En el supuesto de que la excedencia sea por un plazo máximo de dos años, el personal afectado reingresará de forma automática en la empresa en un puesto de trabajo de la misma categoría del que desempeñaba, siendo necesaria la comunicación de su intención de reingresar con un mes de antelación a la fecha de terminación de la excedencia.

La comunicación deberá efectuarse por escrito y con acuse de recibo.

El personal afectado que no comunique su intención de reingresar con el tiempo y la forma señalados perderá el derecho de reingreso en la empresa.

Disfrutada una excedencia en la forma escrita anteriormente, no podrá disfrutarse otra de la misma naturaleza hasta transcurridos cuatro años desde la finalización de la anterior.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no es de aplicación a las excedencias que hayan sido solicitadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

En el supuesto de que las empresas tengan un 2 por 100 de la plantilla en situación de excedencia, vendrán obligadas las mismas a contratar, y hasta ese límite, el personal adecuado, por medio de contratos de interinidad o eventualidad.

CAPÍTULO VII.- DERECHOS SINDICALES.

Artículo 30. Comités de Empresa y delegados/as de Personal. Facultades y Funciones:

Además de las expresamente recogidas por la Ley, tendrán las siguientes facultades y funciones:

- La negociación de los Convenios y pactos colectivos a nivel de empresa.
- Recibir trimestralmente información de la dirección de la empresa sobre la evolución general de la misma y con anterioridad suficiente en los casos de expediente de crisis y regulación de plantilla, para que puedan emitir sus informes antes de que dichos expedientes se tramiten ante la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y de Servicios Sociales.
- Control y vigilancia de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo, realizando las mismas funciones que tienen los Comités de Seguridad e Higiene, en aquellos centros en que no estén constituidos.
- Visar las liquidaciones o finiquitos del personal que cese en la empresa.
- Recibir información con carácter previo, de cualquier tipo de medida disciplinaria que vaya a adoptar la empresa.
- Disponer de un local adecuado para el ejercicio de sus actividades.
- A partir de la firma del convenio disponer cada representante sindical de 30 horas sindicales mensuales normalmente retribuidas.
- Tablones de anuncios y derecho a distribuir publicaciones y folletos de interés sindical y laboral.
- Recibir de la empresa el material de oficina adecuado para su normal desenvolvimiento.
- También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

- De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Colaborar con la Dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

CAPÍTULO VIII.- MEJORAS SOCIALES.

Artículo 31. Complemento por Incapacidad Temporal:

A partir de la firma del presente Convenio la prestación económica por incapacidad temporal (I.T.) , se calcula aplicando a la base de cotización del mes anterior a la baja el siguiente complemento:

0 al 3er día: la empresa vendrá obligada a abonar el 100% de la Base de Cotización que perciba el personal afectado.

4º al 20º día: la empresa vendrá obligada a abonar el complemento necesario para la percepción por el trabajador del 75% de la Base de Cotización.

21º al 75º día: la empresa vendrá obligada a abonar el 75% de la Base de Cotización, actual regulación legal.

76º al 150º día: la empresa vendrá obligada a abonar el 100% de la Base de Cotización que perciba el personal afectado.

En aquellos supuestos en los que el trabajador supere los 150 días de incapacidad temporal, la empresa vendrá obligada a abonar, y por un periodo máximo de ciento cincuenta días, el 100% de la Base de Cotización que perciba el personal afectado, con efectos retroactivos desde el primer día.

Hospitalización: Si durante el período de Incapacidad Temporal mediase hospitalización, la empresa vendrá obligada a abonar el 100% de la Base de Cotización que perciba el personal afectado en el período que va desde su hospitalización y hasta el alta hospitalaria.

Artículo 32. Bajas por accidente:

En los casos de baja por accidente laboral, la empresa garantizará el salario real por este concepto, abonando desde el primer día de la baja la diferencia existente entre la prestación que conceda la entidad aseguradora y la totalidad de los salarios que perciba el personal afectado.

Artículo 33. Jubilación:

Según la legislación vigente.

Artículo 34. Jubilación Parcial:

El “premio por jubilación anticipada” sólo recobrará vigencia en los mismos términos en el caso de que se derogue la actual normativa sobre jubilación parcial (Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre). En el caso de modificaciones legales parciales, corresponderá a la Comisión Negociadora decidir al término de la vigencia temporal del Convenio que resulte, si se recupera el texto del artículo 34 del convenio 2000 – 2001 suprimiendo el artículo sobre jubilación parcial o si se mantiene este último continuando con la supresión del artículo 34 del texto existente hasta el año 2001. En caso de recuperación de su vigencia no será precisa la externalización de su cuantía.

Los trabajadores afectados por este convenio podrán acogerse a la jubilación y trabajo parcial que se contempla en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

El porcentaje de trabajo y distribución horaria se pactarán entre la empresa y el trabajador/a y en caso de discrepancia podría mediar el Comité de Empresa.

El porcentaje de jubilación (jornada), será cubierto por la empresa con otro trabajador/a, conforme a la modalidad de relevo o la que resulte de aplicación legalmente y por un período máximo del tiempo restante hasta la jubilación plena del trabajador.

Quienes accedan a la jubilación parcial en base a Acuerdos de Jubilación Parcial suscritos al amparo de la Disposición Transitoria Cuarta del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social percibirán mensualmente un complemento salarial de jubilación parcial que sustituye al antiguo premio de jubilación (ex - artículo 34, de convenios anteriores) y que tendrá la siguiente cuantía:

Jubilación parcial a los 60 años: 24,52 €/mes, en el 2019 y en el resto de años de vigencia la cantidad que resulte de la aplicación del art. 8.

Jubilación parcial a los 61 años: 20,43 €/mes, en el 2019 y en el resto de años de vigencia la cantidad que resulte de la aplicación del art. 8.

Jubilación parcial a los 62 años: 16,33 €/mes, en el 2019 y en el resto de años de vigencia la cantidad que resulte de la aplicación del art. 8.

Jubilación parcial a los 63 años: 12,26 €/mes, en el 2019 y en el resto de años de vigencia la cantidad que resulte de la aplicación del art. 8.

Si la jubilación no tuviera lugar en los tres meses siguientes al cumplimiento de edad, se percibirá el complemento correspondiente al tramo de edad siguiente (con la sola excepción del primer año de aplicación, donde por razones de vigencia pudiera superarse este período de aplicación de tres meses)

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 35. Disposición General.

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

Artículo 36. Vigilancia de la Salud.

Los centros garantizarán al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función a los riesgos inherentes a su trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal, se llevarán a cabo, según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores disposiciones reglamentarias. No obstante, se efectuará por las empresas una revisión médica, al personal que lo desee, con carácter anual.

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

Las empresas formarán e informarán periódicamente al personal de todos los riesgos existentes, así como los medios para evitarlos y las responsabilidades que pudieran derivarse de su incumplimiento.

Artículo 37. Comité de Prevención y salud laboral:

Es el órgano colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa, en materia de prevención de riesgos. Tendrá una composición paritaria, y estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el Empresario y/o sus representantes, de la otra.

En las reuniones del Comité de Prevención de Riesgos podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención de la Empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debaten en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los miembros del Comité de Empresa en representación proporcional a los delegados que componen dicho Comité. La duración en el cargo será de cuatro años, a partir de la fecha que sean designados.

El Comité de seguridad y salud laboral se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

El Comité de seguridad y salud laboral y los Delegados de prevención tendrán todas aquellas competencias y facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les atribuye.

Artículo 38. Prendas de Trabajo:

Se facilitará al personal afectado dos uniformes al año y dos pares de calzado adecuado a su función, siempre que se justifique su necesidad. La entrega de dichas prendas se efectuará cuando sea preciso. Así como uniformes adecuados para embarazadas y los equipos de protección individual necesarios.

Artículo 39. Cambio de Puesto por causa de Salud.

La empresa procurará acoplar al personal que haya sufrido una grave merma física o psíquica a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones siempre que existan vacantes apropiadas a sus nuevas actitudes.

Se podrá recabar, si se considera conveniente, por parte de la Empresa, informes del Comité de Seguridad y Salud.

Esta posibilidad de cambio de puesto de trabajo no operará en caso de declaración de Incapacidad Permanente Total para su actividad habitual.

Artículo 40. Protección de la Maternidad:

1.- La evaluación de los riesgos laborales para la seguridad y salud de los trabajadores 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 los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo, contenidos en los anexos I y II de la Directiva 92/85 CEE sobre protección de la salud y la seguridad de la mujer trabajadora embarazada 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.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de la adaptación de las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique los servicios médicos del SACYL, con el informe del médico del SACYL que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

El empresario podrá solicitar, si lo considera conveniente, informes del Comité de Prevención y Salud Laboral, sobre la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo, por el órgano competente en materia de personal de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

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

4.- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural de un menor de nueve meses , si las condiciones de trabajo

pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico del SACYL que asista facultativamente a la trabajadora.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora a afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses el embarazo, contemplado en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X. ORDENACIÓN JURÍDICA DE FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 41. Principios de Ordenación: Definición y principios generales.

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

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.

3.- Prevención: Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima socio – laboral, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

4.- Las faltas, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

Principio de legalidad y tipicidad: exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley, (artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores).

Principio “non bis in idem”. Evitar que un mismo hecho sea sancionado más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.

Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse.

Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo.

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.

Artículo 42. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

1 - Faltas leves:

Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos inexcusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán faltas de puntualidad las definidas como tales en el artículo 43 siguiente, sobre retrasos.

b) La falta de asistencia al trabajo de un día en un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.

c) La no notificación previa o en el plazo de 24 horas de las razones de la ausencia al trabajo, salvo causa de fuerza mayor.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por un breve periodo de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.

La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con los compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que no produzcan daños en el mismo.

No llevar el uniforme en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

2.- Faltas graves:

De seis a nueve faltas de puntualidad injustificada en el período de un mes.

A estos efectos, se considerará falta de puntualidad las calificadas como tales en el artículo (43) siguiente, sobre retrasos.

La falta de asistencia al trabajo de dos días seguidos, o hasta cuatro días no consecutivos de un período de un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.

La omisión o, no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.

La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

El incumplimiento de los deberes específicos, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, todas ellas cuando sean causa de perjuicio grave para el Servicio.

La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinarias, vehículos y en general bienes de la empresa, para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral cuando sean causa de perjuicio grave.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez no habitual en el trabajo.

La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al normal desarrollo del trabajo o al proceso productivo. Asimismo, las faltas a las normas de higiene del personal sanitario, que pueda representar un riesgo para los pacientes.

Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.

Los malos tratos de obra o de palabra que suponga evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público y revistan acusada gravedad.

El acoso sexual, cuando este se manifieste en forma de acoso ambiental, entendiéndose por tal cuando el sujeto activo del acoso crea con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta a la amonestación verbal, dentro de un período de 180 días.

La negligencia en la utilización de los medios disponibles y en el seguimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales.

El descuido en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo de quien tuviera responsabilidades en hacerlas cumplir y en disponer los medios adecuados para corresponder con el deber de protección en materias preventivas.

3.- Faltas muy graves:

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

La impuntualidad no justificada en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida por escrito.

La falta de asistencia al trabajo de tres días consecutivos o de cinco alternos en el período de un mes sin causa justificada.

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca un perjuicio grave para la empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute gravemente en el trabajo, siempre y cuando no esté diagnosticada como enfermedad.

El incumplimiento de los deberes específicos, incluidos las normas de seguridad e higiene, todas ellas cuando sean causa de perjuicio muy grave para el Servicio.

La inobservancia de los servicios mínimos de mantenimiento, en caso de huelga.

El exceso arbitrario en el uso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje. Considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen con carácter laboral en el ejercicio de sus funciones, siempre que tenga lugar en el ámbito de la empresa.

m) La reiterada no utilización de elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

La negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo de quien tuviera responsabilidades en hacerlas cumplir y que originen perjuicios personales o económicos graves.

Las demás que, con el carácter de falta muy grave, se establezcan en una norma con rango de Ley.

Artículo 43. Retrasos.

A los efectos señalados en la presente ordenación jurídica de faltas y sanciones, se considerarán falta de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

1.- En los supuestos de horario flexible: Todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.

2.- Cuando no exista horario flexible. El retraso injustificado en la hora de entrada superior a los 5 minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de cinco minutos no se calificará como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido al trabajo a los correspondientes efectos.

Artículo 44. Procedimiento sancionador:

1.- Régimen jurídico.

1.1.- La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, quien la ejercerá en la forma que establece el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

1.2.- Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta a los consiguientes efectos.

1.3.- En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves siempre que la naturaleza y circunstancia de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

El plazo indicado en el apartado anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia compatible con lo previsto en materia de prescripción.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita de la empresa al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

El trabajador, por su parte, habrá de firmar el correspondiente “enterado”, pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador de la comunicación de la empresa.

1.4.- La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores de la empresa.

1.5.- Tratándose de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la empresa.

1.6.- En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del Comité de empresa, delegados de salud laboral, será obligado la apertura de expediente contradictorio en el que será oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes delegados de personal, salud laboral y/o sindicales.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite, podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta diez días más si así se instará por el interesado.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso se procederá a la imposición de sanción o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

1.7.- El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley 30/2011, de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción Social (artículos 114 y siguientes).

Artículo 45. Prescripción:

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los veinte días y, para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Ahora bien, en aquellos supuestos en que la falta sea descubierta como consecuencia de auditoría, el cómputo de los plazos antes señalados comenzará a partir de la fecha en que se emita el correspondiente informe del auditor.

Artículo 46. Sanciones:

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves:
- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Por faltas graves:
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.
- Despido disciplinario.

Artículo 47. Suspensión:

Se establece la posibilidad de que la sanción impuesta se pueda cumplir en los tres meses siguientes o que se pueda dejar en suspenso, sometida a la condición de que en el período de un año no se cometa ninguna otra falta objetiva.

Artículo 48. Cancelación:

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos al cumplirse los siguientes plazos: Las leves a los seis meses, las graves a los dieciocho meses y las muy graves a los treinta y seis meses.

La cancelación podrá operar en su caso con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes.

CAPÍTULO XI. COMPOSICIÓN PARITARIA, COMPOSICIÓN Y FUNCIONES.

Artículo 49. Comisión Paritaria:

Dentro del mes siguiente a la publicación del presente convenio se constituirá la Comisión Paritaria que realizará la interpretación, estudio y vigilancia de la aplicación y cumplimiento del Convenio Colectivo, así como otras funciones encomendadas a la misma.

Dicha comisión estará constituida por cuatro personas que representarán a las empresas y cuatro a personas que representarán a los trabajadores. Ambas partes tendrán potestad para nombrar a sus representantes cuando sea necesaria la convocatoria de dicha comisión.

Ambas partes convienen en someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este Convenio al dictamen de la Comisión

Paritaria, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante otras jurisdicciones.

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, 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.

Artículo 50. Solución extrajudicial de conflictos:

Ambas partes se someten al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva de Castilla y León (ASACL) en las materias en él reguladas.

Artículo 51.- Cláusula de descuelgue del convenio colectivo.-

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 de la misma norma, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se

produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas arriba indicadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico (SERLA), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores..

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los

acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 52.- Clasificación Profesional.

La clasificación profesional se establece por medio de Grupos Profesionales y tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación, tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con el nivel de titulación, conocimientos o experiencias exigidas para su ingreso así como con las funciones y categorías que efectivamente desempeñen.

Se establecen los siguientes Grupos de clasificación:

- a) Personal Administrativo.
- b) Personal de Servicios Sanitarios o Asistenciales.
- c) Personal Subalterno y de Oficios Varios.

Asimismo, dentro de los precedentes Grupos se establecen las especialidades profesionales/categorías que se definen en el Anexo II de este Convenio.

CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y ADICIONALES.

Disposición adicional 1ª.- Contratación Temporal.

A partir de la entrada en vigor de este convenio las empresas afectadas por el presente convenio podrán realizar contratación temporal conforme a la normativa vigente, no superando la duración máxima de doce meses referidos a un período de dieciocho meses. Las empresas, regularizarán la situación de los contratos temporales según la legislación vigente en cada momento.

Se entiende por acumulación de tareas, a parte de los previstos en la normativa de carácter general, a las necesidades puntuales y estructurales que puedan surgir en cada uno de los Centros.

Esta ampliación tendrá la vigencia del propio convenio o sus prórrogas en negociación.

Igualmente se conviene que habiéndose superado la fecha de 17 de mayo de 1998 y en concordancia con lo dispuesto en el R.D. Ley 8/97 y 9/97 de 16 de mayo, así como R.D. Ley 63/97, 64/97 de 26 de diciembre, así como R.D. Ley 15/98 y R.D. 5/2001 de 2 de marzo y R.D. Ley 12/2001 de 9 de julio se puedan reconvertir los contratos temporales a fijos durante el período subsiguiente legal, con las bonificaciones o beneficios fiscales establecidos o que puedan establecerse de los mismos en un futuro.

En definitiva, es el espíritu de esta cláusula adicional el permitir la contratación eventual hasta un máximo de doce meses en un período de dieciocho, así como regular la contratación temporal conforme a las diversas modalidades permitidas en la ley y cumpliendo los requisitos que para cada modalidad se establezcan, aprovechando las posibilidades de bonificación o incentivos a la contratación existente o que puedan existir durante la vigencia de este Convenio.

Disposición adicional 2ª.- Estabilidad en el empleo.

Las empresas afectadas por el presente convenio se obligan a que el 70% de su plantilla tenga una relación laboral de carácter indefinido, o lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición Adicional 3ª.- Cláusula de Género Neutro.-

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

ANEXO I

TABLA SALARIO BASE 2019*

* Los salarios base de 2019 son el resultado de aplicar un incremento de 0 %.

CATEGORÍA

Médico/a especialista o farmacéutico.	1.638,78
Médico/a adjunto/a, Interno/a o de Guardia.	1.594,54
Psicólogo/a.	1.594,54
Jefe/a de Recursos Humanos	1.455,06
Enfermero/a	1.308,05
Fisioterapeuta	1.308,05
Educador Especial	1.308,05
Asistente/a Social -Trabajador/a Social.	1.308,05
Terapeuta Ocupacional.	1.308,05
Técnico Deportivo	1.308,05
Monitor/a Ocupacional.	1.103,06

Personal subalterno sanitario

Auxiliar de enfermería	969,32
Cuidador/a, Celador y Monitor/a-Cuidador/a	969,32

Personal de cocina

Cocinero/a.	1.047,50
Ayudante de Cocina.	969,32
Camarero	969,32

Personal de Servicios Generales

Encargado/a de Servicios.	1.125,61
Personal de Plancha, lavandería o limpieza, Pinche de Office.	969,32

Personal de Oficios Varios

Mecánico/a Calefactor/a.	1.125,61
Calefactor/a.	969,32
Conductor con permiso C o D.	1.125,61
Conductor con permiso B.	1.047,50
Electricista, Fontanero/a, Pintor/a, Albañil, Barbero/a y Conserje.	1.125,61
Jardinero/a	1.047,50
Portero/a, Vigilante nocturno/a y Ordenanza, Recepcionista	969,32
Ayudante de Oficios varios	969,32

Personal Administrativo

Administrador/a.	1.455,06
Jefe/a de Contabilidad.	1.360,10
Oficial/a Administrativo/a de 1ª.	1.281,97
Oficial/a Administrativo/a de 2ª.	1.203,83
Auxiliar Administrativo.	1.125,61

PLUSES SALARIALES Y OTROS CONCEPTOS AÑO 2019*

Plus de Asistencia	Parte fija	15,00
	Sin falta	20,00
Plus de Turnicidad		33,63
Plus de Nocturnidad		33,63
Plus trabajos penosos, tóxicos y peligrosos		23,00
Plus jornada partida		68,93
Compensación Festivos no Domingos (Día)	Normales	13,70
	Especiales	20,55
	Noches 24 y 31 de Diciembre	25
Complemento Salarial Jubilación Parcial (Mes)	A los 60 años	24,52
	A los 61 años	20,43
	A los 62 años	16,33
	A los 63 años	12,26
Dietas y desplazamientos (Día)	Sin pernoctación	20,87
	Con pernoctación	23,39
Actividad Extrahospitalaria (Día)	Personal Auxiliar	69,13
	Personal Técnico	82,97
Deducciones por manutención y alojamiento (Mes)	Personal Interno	75,96
	Personal Semi-interno	50,64

* Las cantidades de 2019 son el resultado de aplicar un incremento de 0 %.

TABLA SALARIO BASE 2020*

CATEGORÍA

Médico/a especialista o farmacéutico.	1.638,78
Médico/a adjunto/a, Interno/a o de Guardia.	1.594,54
Psicólogo/a.	1.594,54
Jefe/a de Recursos Humanos	1.455,06
Enfermero/a	1.308,05
Fisioterapeuta	1.308,05
Educador Especial	1.308,05
Asistente/a Social -Trabajador/a Social.	1.308,05
Terapeuta Ocupacional.	1.308,05
Técnico Deportivo	1.308,05
Monitor/a Ocupacional.	1.103,06

Personal subalterno sanitario

Auxiliar de enfermería	969,32
Cuidador/a, Celador y Monitor/a-Cuidador/a	969,32

Personal de cocina

Cocinero/a.	1.047,50
Ayudante de Cocina.	969,32
Camarero	969,32

Personal de Servicios Generales

Encargado/a de Servicios.	1.125,61
Personal de Plancha, lavandería o limpieza, Pinche de Office.	969,32

Personal de Oficios Varios

Mecánico/a Calefactor/a.	1.125,61
Calefactor/a.	969,32
Conductor con permiso C o D.	1.125,61
Conductor con permiso B.	1.047,50
Electricista, Fontanero/a, Pintor/a, Albañil, Barbero/a y Conserje.	1.125,61
Jardinero/a	1.047,50
Portero/a, Vigilante nocturno/a y Ordenanza, Recepcionista	969,32
Ayudante de Oficios varios	969,32

Personal Administrativo

Administrador/a.	1.455,06
Jefe/a de Contabilidad.	1.360,10
Oficial/a Administrativo/a de 1ª.	1.281,97
Oficial/a Administrativo/a de 2ª.	1.203,83
Auxiliar Administrativo.	1.125,61

* Los salarios base de 2020 son el resultado de aplicar un incremento de 0 %.

PLUSES SALARIALES Y OTROS CONCEPTOS AÑO 2020*

Plus de Asistencia	Parte fija	15,00
	Sin falta	20,00
Plus de Turnicidad		33,63
Plus de Nocturnidad		33,63
Plus trabajos penosos, tóxicos y peligrosos		23,00
Plus jornada partida		68,93
Compensación Festivos no Domingos (Día)	Normales	13,70
	Especiales	20,55
	Noches 24 y 31 de Diciembre	25
Complemento Salarial Jubilación Parcial (Mes)	A los 60 años	24,52
	A los 61 años	20,43
	A los 62 años	16,33
	A los 63 años	12,26
Dietas y desplazamientos (Día)	Sin pernoctación	20,87
	Con pernoctación	23,39
Actividad Extrahospitalaria (Día)	Personal Auxiliar	69,13
	Personal Técnico	82,97
Deducciones por manutención y alojamiento (Mes)	Personal Interno	75,96
	Personal Semi-interno	50,64

* Las cantidades de 2020 son el resultado de aplicar un incremento de 0 %.

TABLA SALARIO BASE 2021*

CATEGORÍA

Médico/a especialista o farmacéutico.	1.712,53
Médico/a adjunto/a, Interno/a o de Guardia.	1.666,29
Psicólogo/a.	1.666,29
Jefe/a de Recursos Humanos	1.520,54
Enfermero/a	1.366,91
Fisioterapeuta	1.366,91
Educador Especial	1.366,91
Asistente/a Social -Trabajador/a Social.	1.366,91
Terapeuta Ocupacional.	1.366,91
Técnico Deportivo	1.366,91
Monitor/a Ocupacional.	1.152,70

Personal subalterno sanitario

Auxiliar de enfermería	1.012,94
Cuidador/a, Celador y Monitor/a-Cuidador/a	1.012,94

Personal de cocina

Cocinero/a.	1.094,64
Ayudante de Cocina.	1.012,94
Camarero	1.012,94

Personal de Servicios Generales

Encargado/a de Servicios.	1.176,26
Personal de Plancha, lavandería o limpieza, Pinche de Office.	1.012,94

Personal de Oficios Varios

Mecánico/a Calefactor/a.	1.176,26
Calefactor/a.	1.012,94
Conductor con permiso C o D.	1.176,26
Conductor con permiso B.	1.094,64
Electricista, Fontanero/a, Pintor/a, Albañil, Barbero/a y Conserje.	1.176,26
Jardinero/a	1.094,64
Portero/a, Vigilante nocturno/a y Ordenanza, Recepcionista	1.012,94
Ayudante de Oficios varios	1.012,94

Personal Administrativo

Administrador/a.	1.520,54
Jefe/a de Contabilidad.	1.421,30
Oficial/a Administrativo/a de 1ª.	1.339,66
Oficial/a Administrativo/a de 2ª.	1.258,00
Auxiliar Administrativo.	1.176,26

* Los salarios base de 2021 son el resultado de aplicar un incremento de 4,5 %.

PLUSES SALARIALES Y OTROS CONCEPTOS AÑO 2021*

Plus de Asistencia	Parte fija	15
	Sin falta	20
Plus de Turnicidad		35,14
Plus de Nocturnidad		35,14
Plus trabajos penosos, tóxicos y peligrosos		23
Plus jornada partida		72,03
Compensación Festivos no Domingos (Día)	Normales	14,32
	Especiales	21,47
	Noches 24 y 31 de Diciembre	25
Complemento Salarial Jubilación Parcial (Mes)	A los 60 años	25,62
	A los 61 años	21,35
	A los 62 años	17,06
	A los 63 años	12,81
Dietas y desplazamientos (Día)	Sin pernoctación	21,81
	Con pernoctación	24,44
Actividad Extrahospitalaria (Día)	Personal Auxiliar	72,24
	Personal Técnico	86,70
Deducciones por manutención y alojamiento (Mes)	Personal Interno	79,38
	Personal Semi-interno	52,92

* Las cantidades de 2021 son el resultado de aplicar un incremento de 4,5 % en todos los conceptos relacionados con el Art.8

TABLA SALARIO BASE 2022*

CATEGORÍA

Médico/a especialista o farmacéutico.	1746,78
Médico/a adjunto/a, Interno/a o de Guardia.	1699,62
Psicólogo/a.	1699,62
Jefe/a de Recursos Humanos	1.550,95
Enfermero/a	1.394,25
Fisioterapeuta	1.394,25
Educador Especial	1.394,25
Asistente/a Social -Trabajador/a Social.	1.394,25
Terapeuta Ocupacional.	1.394,25
Técnico Deportivo	1.394,25
Monitor/a Ocupacional.	1.175,75

Personal subalterno sanitario

Auxiliar de enfermería	1.033,20
Cuidador/a, Celador y Monitor/a-Cuidador/a	1.033,20

Personal de cocina

Cocinero/a.	1.116,53
Ayudante de Cocina.	1.033,20
Camarero	1.033,20

Personal de Servicios Generales

Encargado/a de Servicios.	1.199,79
Personal de Plancha, lavandería o limpieza, Pinche de Office.	1.033,20

Personal de Oficios Varios

Mecánico/a Calefactor/a.	1.199,79
Calefactor/a.	1.033,20
Conductor con permiso C o D.	1.199,79
Conductor con permiso B.	1.116,53
Electricista, Fontanero/a, Pintor/a, Albañil, Barbero/a y Conserje.	1.199,79
Jardinero/a	1.116,53
Portero/a, Vigilante nocturno/a y Ordenanza, Recepcionista	1.033,20
Ayudante de Oficios varios	1.033,20

Personal Administrativo

Administrador/a.	1.550,95
Jefe/a de Contabilidad.	1.449,73
Oficial/a Administrativo/a de 1ª.	1.366,45
Oficial/a Administrativo/a de 2ª.	1.283,16
Auxiliar Administrativo.	1.199,79

* Los salarios base de 2022 son el resultado de aplicar un incremento de 2 %.

PLUSES SALARIALES Y OTROS CONCEPTOS AÑO 2022*

Plus de Asistencia	Parte fija	16
	Sin falta	20
Plus de Turnicidad		35,84
Plus de Nocturnidad		35,84
Plus trabajos penosos, tóxicos y peligrosos		23,50
Plus jornada partida		73,47
Compensación Festivos no Domingos (Día)	Normales	14,61
	Especiales	21,90
	Noches 24 y 31 de Diciembre	27
Complemento Salarial Jubilación Parcial (Mes)	A los 60 años	26,13
	A los 61 años	21,78
	A los 62 años	17,40
	A los 63 años	13,07
Dietas y desplazamientos (Día)	Sin pernoctación	22,25
	Con pernoctación	24,93
Actividad Extrahospitalaria (Día)	Personal Auxiliar	73,68
	Personal Técnico	88,43
Deducciones por manutención y alojamiento (Mes)	Personal Interno	80,97
	Personal Semi-interno	53,98

* Las cantidades de 2022 son el resultado de aplicar un incremento de 2 % en todos los conceptos relacionados con el Art.8

ANEXO II .CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

I.- Los trabajadores afectados por este convenio, serán clasificados en los grupos que se relacionan a continuación, en atención a las funciones que realizan:

Personal Administrativo.

Bajo la denominación de personal de servicios administrativos se engloban los trabajadores que, sea cual sea el cargo, la titulación o categoría que tengan, ocupan un puesto de trabajo al cual se asignan, mayoritariamente labores de tipo administrativo.

Este grupo comprende entre otras las siguientes especialidades/categorías:

- 1.1 Administrador/a
- 1.2. Jefe de Contabilidad.
- 1.3. Jefe de Recursos Humanos.
- 1.4. Oficial Administrativo de 1ª.
- 1.5. Oficial Administrativo de 2ª.
- 1.6. Auxiliar Administrativo.

Personal de Servicios Sanitarios o Asistenciales.

Bajo la denominación de personal de servicios sanitarios o asistenciales se engloban los trabajadores que, sea cual sea el cargo, la titulación o categoría que tengan, ocupan un puesto de trabajo al cual se asignan, mayoritariamente labores de tipo asistencial.

Este grupo comprende las siguientes especialidades/categorías:

- 1.1. Médico/a especialista o Farmacéutico/a.
- 1.2. Médico/a adjunto, Interno o de Guardia.
- 1.3. Psicólogo.
- 1.4. Enfermero/a.
- 1.5. Fisioterapeuta.
- 1.6. Educador Especial.
- 1.7. Asistente social/Trabajador Social.
- 1.8. Terapeuta ocupacional.
- 1.9. Técnico Deportivo.
- 1.10. Monitor/a ocupacional.
- 1.11. Auxiliar de Enfermería.
- 1.12. Cuidador, Celador y Monitor/a Cuidador.

a) Personal de servicios generales.

Bajo la denominación de personal de oficios varios se engloban los trabajadores que, sea cual sea el cargo, la titulación o categoría que tengan, ocupan un puesto de trabajo al cual se asignan, mayoritariamente labores de tipo diverso, que no se pueden considerar ni asistenciales ni administrativas.

Comprende entre otras las siguientes especialidades/categorías:

- 1.1. Encargado de Servicios.
- 1.2. Personal de plancha, lavandería o limpieza y pinche de office.
- 1.3. Mecánico calefactor.
- 1.4. Calefactor.
- 1.5. Conductor con permiso C o D.
- 1.6. Conductor con permiso B.
- 1.7. Electricista.
- 1.8. Fontanero.
- 1.9. Pintor.
- 1.10. Albañil.
- 1.11. Peluquero-Barbero.
- 1.12. Conserje.
- 1.13. Jardinero.
- 1.14. Portero.
- 1.15. Vigilante Nocturno.
- 1.16. Ordenanza.
- 1.17. Recepcionista.
- 1.18. Ayudante oficios varios.
- 1.19. Cocinero
- 1.20. Ayudante de cocina.
- 1.21 Camarero

II.- Las especialidades/categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo, y no implican la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y volumen del Centro no lo requiere.

III.- Nuevas categorías a incluir en el próximo convenio

Durante la negociación del próximo convenio colectivo, las partes se comprometen a estudiar y analizar la posible inclusión de las categorías profesionales solicitadas por la parte social en la plataforma de este convenio.

Para ello se hará extensiva la invitación a la negociación tanto a representantes de las empresas, como de los trabajadores pertenecientes a aquellas empresas en las que deba incluirse dichas categorías y se vean afectadas por la inclusión en este convenio.



**UN NUEVO TIEMPO,
UN NUEVO SINDICATO**