



Madrid, 9 de abril de 2021

# **Plataforma sobre el Convenio Colectivo de Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos de la Comunidad de Madrid.**

## **CAPÍTULO I**

**Artículo 1.-** Ámbito de aplicación.

Hay que determinar si los actores de esta negociación son los mismos que los detallados en la anterior o redefinirlos.

**Artículo 2.-** Ámbito funcional.

Hay que determinar de la misma manera si el ámbito funcional es el mismo o se amplía o reduce respecto el anterior.

**Artículo 3.-** Ámbito territorial.

Estamos de acuerdo.

**Artículo 4.-** Ámbito personal.

Estamos de acuerdo.



#### **Artículo 5.- Vigencia.**

La duración de este Convenio se establece por tres años. Su entrada en vigor comenzará el día siguiente en que aparezca publicado en el BOCM a excepción del incremento salarial, que retrotraerá sus efectos al día 1 de enero de 2021, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el complemento de antigüedad regulado en el artículo 20.

#### **Artículo 6.- Denuncia y prórroga.**

Estamos de acuerdo.

#### **Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.**

Estamos de acuerdo.

#### **Artículo 8.- Neutralización de mejoras legales.**

Estamos de acuerdo en su redacción.

**Artículo 9.- Garantía “ad personan”- Condición más beneficiosa.** Todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial o extra salarial, desde o con anterioridad al 1 de enero de 2016, que cualquier trabajador tenga reconocidas a título individual por encima de las cantidades establecidas en el presente Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualesquiera que sean el origen individual o colectivo de las mismas, quedan reconocidas y garantizadas individualmente mediante un complemento salarial denominado complemento “ad personan”.

El complemento “ad personan” será de carácter no compensable ni absorbible.

Condiciones más beneficiosas: aquellas condiciones o situaciones no salariales más beneficiosas (jornada, horario, vacaciones, permisos etc...) que



tengan concedidas las empresas a sus respectivos trabajadores, se respetarán en su totalidad manteniéndose estrictamente “ad personan”.

**Artículo 10.-** Nulidad parcial del texto acordado.

Estamos de acuerdo, aunque esto ya pasa de oficio, si se quiere que conste no hay problema, pero si no consta tampoco lo hay.

## **CAPITULO II**

**Artículo 11.-** Dirección y control.

Estamos de acuerdo.

## **CAPITULO III**

**Artículo 12.-** Jornada.

Respecto a este artículo tan importante sobre jornada de trabajo, queremos hacer referencia a las modificaciones que solicitamos incluir, en todo lo que no hacemos referencia quedaría como en este momento está acordado.

*Jornada de trabajo:* se establece una jornada máxima laboral de 1680 horas anuales, distribuidas en tres turnos de trabajo, Mañana, tarde y noche.

Jornada continuada. La jornada máxima anual será de 1680 horas en cómputo anual. Diariamente la jornada no podrá ser inferior a siete horas, ni superior a diez. Librarán un día y medio ininterrumpido, correspondiente al descanso semanal obligatorio. Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente. Al menos, una vez al mes se descansará obligatoriamente un fin de semana completo.

El exceso de la jornada realizada en cómputo mensual, se compensará con descanso en los tres meses siguiente a su realización, (previo pacto con el trabajador).

*Calendario laboral:* el calendario laboral se negociará anualmente por la dirección de las empresas y las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo, donde se establezcan los horarios y turnos el mismo será



publicado y expuesto en el centro de trabajo un mes antes de que finalice su vigencia, haciendo entrega de la misma a los representantes de los trabajadores.

Las jornadas continuas y superiores a cuatro horas, tendrán un tiempo de 15 minutos para el descanso y aquellas jornadas superiores a seis horas, el tiempo será de 30 minutos, ambos se incluirán como tiempo efectivo de trabajo.

*Descanso semanal:* el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal, incluyendo al menos un fin de semana al mes. El descanso semanal se efectuará de forma equitativa entre todo el personal de cada centro de trabajo, respetando los acuerdos previos.

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de la cada persona trabajadora, entendiéndose que la jornada de trabajo engloban todas y cada una de las tareas que han de realizar en su puesto de trabajo incluido en todo caso el solape de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

*Descanso entre jornadas:* los trabajadores tendrán un descanso entre jornadas mínimo de 12 horas.

#### **DESCONEXION DIGITAL**

*Todos los trabajadores tienen derecho a su privacidad y a la desconexión de su centro laboral, por tanto todos aquellos avisos a través de WhatsApp o cualquier otro medio digital no tendrán vinculación para el trabajador*

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establecía, hasta el pasado 8 de marzo: "el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella". Un derecho condicionado a la negociación colectiva o acuerdo con el empleador.



"Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37

En ausencia de otras reglas recogidas en el convenio, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, "abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días". Esto es, que cursada la solicitud del trabajador, la empresa tiene 30 días para contestarle, bien aceptándola, bien planteando propuesta alternativa, o bien rechazándola. En este último caso, la ley obliga al empleador a indicar "las razones objetivas" en las que sustenta su negativa. Para resolver el conflicto entre el empleado y la dirección de empresa se acude al procedimiento *ad hoc* previsto en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, un procedimiento que tiene carácter "urgente y preferente". El trabajador tiene 20 días para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. Una demanda en la que podrá acumular la acción por daños y perjuicios por la negativa del empresario o la demora en el ejercicio de su derecho. La norma establece que "el empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia". La vista deberá señalarse cinco días después de la admisión de la demanda y la sentencia se dictará en tres días.





### **Trabajo a distancia:**

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías para favorecer otras fórmulas de organización del trabajo distintas a las tradicionales que redunden en la optimización de la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar, plantean la posibilidad de que en las empresas pueda regularse el teletrabajo, entendiendo como tal aquel trabajo que pudiendo ser realizado en los locales de la empresa se realiza, con uso de las tecnologías de la información, de forma regular fuera de estos locales en el domicilio del trabajador.

Para poder regular de forma adecuada esta nueva fórmula de organización del trabajo en el marco convencional, se realizará un estudio de viabilidad de la implantación del sistema, de los criterios de selección de procedimientos y de los métodos de trabajo que permitan la puesta en marcha de este sistema de prestación de servicios, garantizando el cumplimiento íntegro de los derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores afectados, se creará a tal efecto una Mesa Técnica derivada de la Comisión Paritaria para el estudio y puesta en marcha de la opción de Trabajo a distancia, máximo un mes desde la publicación de convenio para constituir la y 3 meses para llegar al acuerdo, teniendo en cuenta como preceptos fundamentales:

- Voluntariedad (acuerdo individual trabajador empresa) y reversibilidad con las mismas condiciones a la vuelta a trabajo presencial.
- Identificación de puestos y funciones (criterios Objetivos).
- Condiciones teletrabajo (duración mínima, distribución, jornada mínima de presencial, franjas horarias obligatorias, flexibilidad, registro horario, desconexión digital, formación).
- Criterios para acceso a teletrabajo.
- Equipos, medios y herramientas a cargo de la empresa y compensación de gastos en telecomunicaciones, electricidad, agua, limpieza, instalaciones domicilio, (complemento especial).



- Derecho a intimidad e inviolabilidad del domicilio.
- PRL (incluir los puestos de trabajo a distancia para su evaluación).
- RLT (medios telemáticos para comunicación con trabajadores y vice-versa).

Jornada nocturna. La jornada nocturna máxima anual será de 1.680 horas en cómputo anual. La jornada nocturna será de diez horas y deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente. La jornada nocturna pasará a tener un cómputo superior a la diurna a valor de 0,2 horas más por cada hora de trabajo efectivo.

#### **Artículo 13.- Permisos retribuidos.**

Respecto a los permisos retribuidos hacemos referencia a las modificaciones, rectificaciones de aquellos apartados que solicitamos incluir, en todo a los que no hacemos referencia quedaría como hasta este momento está acordado.

1.- En el segundo punto hay que suprimir el segundo párrafo, “Dichos días se conceden con objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo”, para los permisos retribuidos solo hay que hacer referencia a que ocurra el hecho causante, no tiene que darse más circunstancias, no obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior el permiso por hospitalización, podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada siempre que el disfrute se produzca mientras persista el hecho causante.

Tanto en el primer párrafo como en el segundo se ampliará a 8 días en el caso de que el hecho causante se produzca fuera de España.

Añadir la distinción de los PR de Ingreso, Intervención Qx y Cuidados asistenciales en el domicilio.

2.- El tiempo necesario por acudir a cita de médicos especialistas, así como acompañamiento de familiares, y citas de pruebas diagnósticas, tratamientos y atención en el servicio de urgencias de familiares de 1er grado de consanguinidad.

- 1 día En caso de pruebas con sedación, al igual que la preparación que requieren algunas de las pruebas, para el propio trabajador.



3.- Se tendrá derecho a permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título académico o profesional convocado por un centro oficial o reconocido por el ministerio competente en la materia, durante los días de su celebración.

Los exámenes para la obtención del permiso de conducir igualmente se encuentran asimilados a los supuestos anteriores.

4.- Los trabajadores del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrán disfrutar de un permiso de carácter excepcional en los supuestos de fuerza mayor o de enfermedad a accidentes muy graves de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con él y exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que en este caso se hayan agotado previamente los días de permiso por enfermedades de familiar.

La duración de este permiso será de hasta quince días, en función de la gravedad de la situación o de la enfermedad en cada caso, oída la representación laboral.

Pasado el periodo anterior se estudiará por el departamento de Recursos Humanos y los representantes de los trabajadores, la disponibilidad, la posibilidad de prórroga, por plazos de hasta quince días, atendiendo a las circunstancias personales y familiares del trabajador y las previsibles soluciones al caso, sin que su duración máxima pueda exceder de dos meses desde el inicio del disfrute.

El trabajador percibirá el cien por cien del salario real durante toda la duración de su permiso y sus prórrogas.

5.- Los trabajadores dispondrán de cuatro días al año de permisos retribuidos por asuntos particulares. Estos se podrán distribuir a conveniencia del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan previa autorización.





6. – Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7. - Asimilar los 15 días por matrimonio al acto de inscripción como pareja de hecho.

8. - Acumulación de la totalidad de la hora de lactancia.

9. - 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 deberán disfrutarse a jornada completa.

Desde el 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo 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. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida 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, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan



este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias 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), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio en materia de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

10. - Las personas víctimas de la violencia de género tendrán derecho a la concesión de un permiso retribuido de carácter especial durante el tiempo indispensable para la realización de las actuaciones conducentes a la obtención de la orden judicial de protección o aquellas otras que fueran necesarias para garantizar la seguridad e integridad física de la trabajadora. Igualmente, dicho permiso podrá utilizarse durante el tiempo necesario para la asistencia médica, psicológica o jurídica que precisen.

### **Criterios Generales para su aplicación**

Para la obtención de cualquiera de los permisos antes citados, bastará que los interesados lo comuniquen a la Dirección de la Empresa con la mayor antelación posible.

Solicitamos establecer cuáles son los permisos establecidos como días naturales.



Con carácter general y siempre que expresamente no se establezcan como días laborables, en los permisos fijados por días, éstos se entenderán como laborales para el trabajador.

El permiso comenzará a computar el día en que se produzca el hecho causante, si éste fuera laborable, si no lo fuera, se iniciará el primer día inmediatamente siguiente, salvo las excepciones señaladas expresamente.

Si el hecho causante se produce una vez finalizado la jornada de trabajo, el comienzo del cómputo de los días que pudieran corresponder, se realizará a partir del día hábil siguiente. Casación núm 193/2018, Sentencia núm 257/2020

Cuando el hecho causante se produzca una vez iniciada la jornada, el disfrute del permiso comenzará ese mismo día, en el momento que el trabajador se ausente de su puesto de trabajo, computándose el tiempo trabajado hasta ese momento como tiempo de trabajo acumulado a su saldo horario. En caso de que el trabajador no se ausente del puesto de trabajo, el permiso se iniciará el primer día hábil siguiente.

A efectos de la concesión del permiso, cuyo inicio del hecho causante coincida con el turno de noche del trabajador o inmediatamente finalizado dicho turno, el permiso se iniciará en la noche entrante, sin ampliar el número de días del permiso retribuido.

Todos los trabajadores podrán optar a solicitar un permiso no retribuido de la misma duración del permiso retribuido por la misma causa.

Todos los permisos a los que se tengan derecho por hijo obrarán el mismo efecto en los casos de acogimiento, adopción y guarda.

#### **Artículo 14.- Vacaciones.**

Los trabajadores que les resulte de aplicación el presente convenio disfrutarán de 23 días laborales o un mes de vacaciones anuales, a elegir cualquiera de las 2 modalidades por el trabajador. Los periodos para su disfrute serán fijados por consenso entre la Dirección de la empresa y los trabajadores.



El periodo en que se han de disfrutar dichas vacaciones será, preferentemente, entre los meses de julio a septiembre.

Tendrá derecho cada trabajador de disfrutar 10 días laborables de sus vacaciones fuera del periodo establecido como vacacional para los trabajadores que eligieron 23 días días laborables.

Tendrá derecho cada trabajador de disfrutar 15 días sus vacaciones fuera del periodo establecido como vacacional para los trabajadores que eligieron 1 mes de vacaciones.

Para el disfrute de las vacaciones, se establecerá un sistema de rotación o cambios entre el personal del centro de trabajo que será consensuado entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, si la hubiera, y en caso contrario, entre la empresa y los trabajadores, debiendo garantizar el mismo una equidad y rotación entre todo el personal.

El trabajador conocerá con tres meses de antelación, el mes que le ha sido asignado.

Suprimir, “No siendo acumulables con cualquier otro permiso festivo” y poder acumular las vacaciones con los 15 días de matrimonio o pareja de hecho registrada.

#### **Artículo 15.- Excedencias.**

Incluiríamos:

- 1.- Reserva de puesto de trabajo, durante el primer año de excedencia voluntaria, que será computable a efectos de antigüedad.
- 2.- Ampliar la excedencia de cuidado de menores hasta los 12 años.
- 3.- Reserva de puesto de trabajo tanto en la excedencia de cuidado de menores, como cuidado de familiares, durante toda la excedencia.

En este apartado añadiríamos nuevas excedencias:

#### Excedencia por motivos particulares y de conciliación.

Quienes lleven como mínimo un año en el centro de trabajo podrán solicitar excedencia por motivos particulares o para atender supuestos de conciliación que no encuentren su cobertura en alguna de las otras



modalidades de excedencia previstas, por un plazo de hasta dos años y no menos de un mes, esta excedencia dará derecho a la reserva de puesto de trabajo, turno y centro.

#### Excedencia por estudios:

Quien tenga como mínimo un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar por motivos de estudios debidamente acreditados, una excedencia por un plazo no superior a 12 meses ni inferior a un mes. Esta excedencia dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y si existiera en el momento de la reincorporación al turno, servicio y centro de trabajo.

#### **Artículo 16.-** Reducción de jornada por motivos familiares.

Añadir o completar a lo ya redactado en el Convenio Colectivo:

La concesión de esta reducción de jornada por motivos familiares, podrá concederse de forma irregular a lo largo de la semana, en función de las necesidades del trabajador, previo pacto entre el trabajador y la empresa.

Añadir Reducción por formación relacionada con el sector:

#### **Artículo 17.-** Permiso por Asuntos Personales.

Estamos de acuerdo con lo establecido en este apartado, aumentándolo hasta los 12 meses. Solicitamos eliminar la excepción de los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

En caso de la denegación de este permiso por parte de la empresa, deberá ser justificada por escrito por causas excepcionales de necesidad de servicios por causas objetivas.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Artículo 18.-** Retribuciones según tablas.

Las subidas salariales que al final se acuerden determinarán la vigencia del Convenio Colectivo.





Desaparición de los módulos de cálculo de complemento progresivamente durante el periodo de firma del Convenio Colectivo aumentando el salario base.

Consideramos desde esta Organización Sindical que las retribuciones básicas de los trabajadores de este sector, no son acordes con la profesionalidad y plena dedicación de todos los profesionales desarrollan en su día a día, debiendo:

1.- Recuperar el poder adquisitivo perdido en los últimos años. (Dependiendo los años de vigencia del Convenio Colectivo determinaremos una subida aproximadamente de un 3% por encima de la subida del IPC del año anterior).

2.- Plus de domingo y festivo a 30 euros.

3.- Plus de festivo especial a 45 euros.

4.- Plus de nocturnidad, 25% del salario base.

5.- Plus de formación por tutelar personal en prácticas, 10% de salario base.

6.- Crear de un Plus de fidelización.

7.- Plus para aquellos trabajadores que no tengan turno fijo, 10% del salario base.

8.- Plus de Productividad.

**Artículo 19.-** Complemento de puesto de trabajo de responsabilidad.

Estaríamos de acuerdo en este apartado.

**Artículo 20.-** Complemento de antigüedad.

Debe seguir apareciendo por obligación.

**Artículo 21.-** Plus de transporte.

Estamos de acuerdo si no se está produciendo ningún problema en el pago, actualizando las cantidades a las subidas que se hayan producido.

**Artículo 22.-** Complemento especial.

Ampliación para el personal de las siguiente secciones o departamentos:



- Quirófanos/esterilización.
- Radio electrología/Radiodiagnóstico.
- Radioterapia.
- Medicina Nuclear.
- Laboratorio de Análisis Clínicos.
- Unidad de cuidados intensivos.
- Unidad de enfermedades infecto-contagiosas. (Plantas de aislamiento).
- Hemodiálisis.
- Higienistas Dentales y Odontólogos.
- Reproducción asistida.
- Salud Mental o Psiquiatría.
- Endoscopia y Broncoscopios.
- Farmacia
- Urgencias.
- Oncología.
- Operarios de Instalaciones radiactivas.
- Toxicómanos.
- Anatomía Patológica.
- Transporte sanitario

En el supuesto de que la jornada laboral no sea completa en ese turno o servicio, se compensará el porcentaje del complemento correspondiente a las horas trabajadas.

**Artículo 23.-** Complemento de festivos.

A partir del 1 de enero de 2021, el personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá un complemento por la prestación de servicios en días festivos cuya cuantía será de:



1.- 45 euros brutos por los turnos diurnos del 25 de diciembre, 1 y 6 de enero y turnos nocturnos del 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero.

2.- 30 euros brutos por los festivos restantes.

**Artículo 24.-** Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo.

Estamos de acuerdo, aumentando la compensación al 100% en caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

**Artículo 25.-** Servicio comedor.

Consideramos que debe ser gratuito por ampliación obligatoria de la jornada.

**Artículo 26.-** Pagas extraordinarias.

Estamos de acuerdo.

**CAPITULO V**

**Artículo 27.-** Contrato de trabajo.

La modalidad de contratación laboral dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo será el contrato indefinido, independientemente de las contrataciones por sustitución que dentro de dicho ámbito pudieran surgir y que podrán realizarse según lo establecido en la norma legal.

**Artículo 28.-** Clausula de empleo.

Debe seguir existiendo este artículo.

**Artículo 29.-** Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba que sería el siguiente:

- Titulados Superiores: 2 meses.
- Titulados medios: 1 mes
- Resto de personal: 15 días.

El periodo de empresa lleva implícito....



### **Artículo 30.- Ceses en la empresa.**

El personal que desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma y por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación de 15 días a la fecha de su baja definitiva, independientemente del Grupo al que el profesional pertenezca.

### **Artículo 31.- Ascensos y vacantes.**

Los puestos vacantes, de sustitución o de nueva creación se cubrirán mediante convocatoria interna, creándose una comisión de valoración paritaria formada por las organizaciones firmantes del Convenio Colectiva, en el seno de cada centro de trabajo, teniendo como base principal de valoración, tanto la antigüedad como los méritos de los profesionales. Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

La empresa estará obligada a dar publicidad.....

Se establecerá un sistema de cambio de turno y servicio, cuyos criterios se desarrollarán dentro de cada centro del trabajo, siendo de manera general si no hubiese cualquier otro pactado, el registro de las solicitudes de los profesionales regulados por la antigüedad en la petición, obteniendo información en todo momento las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo.

## **CAPITULO VI**

### **Artículo 32.- Jubilación anticipada.**

Respecto a la jubilación anticipada estaremos a lo que en cada momento marque la ley estatal sobre jubilación.

### **Artículo 33.- Jubilación parcial.**

Mantenemos el artículo, incluyendo la obligatoriedad del acuerdo de la jubilación parcial, cuando el profesional cumpla los criterios para acceder a ella.

## **CAPITULO VII**

### **Artículo 34.- Igualdad de sexos.**



Estamos de acuerdo.

**Artículo 35.-** Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Estamos de acuerdo en el contenido, hay que comprobar que efectivamente se cumple.

**Artículo 36.-** Comisión Paritaria de igualdad.

Estamos de acuerdo en su mantenimiento, hay que comprobar se se ha reunido y si necesita una redacción más profunda sobre sus funciones y competencias.

Todo lo relacionado con el tema de la igualdad, ya que es tan sumamente cambiante y está en constante desarrollo, se aplicará lo que establezca en cada momento la ley, vigilando su aplicación e interpretación desde esta ya creada Comisión Paritaria de Igualdad.

## **CAPÍTULO VIII**

**Artículo 37.-** Salud y Seguridad del trabajo.

**Añadir un último párrafo dentro del punto 1, “Principios Generales”.**

“A tal efecto, se valorará designar, al menos, un recurso preventivo. Un profesional con formación adecuada para velar por el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran, cuando se haga preciso el control de determinados riesgos ligados a una situación o a una reorganización del trabajo”.

**Añadir dentro del punto 4, competencias del Comité Central de Seguridad y Salud Laboral:**

“Identificación en los centros de trabajo de puestos exentos de riesgos, en la modalidad de teletrabajo, valorando su ubicación tanto en el domicilio del profesional como en un puesto específico en la propia empresa”.

“Elaboración de protocolos para la prevención, protección y rehabilitación de aquel personal con problemas de





drogodependencia o adicciones, respetando el derecho a la intimidad y la privacidad personal”.

La interpretación y ejecución de las competencias anteriormente señaladas, se desarrollará teniendo presente lo establecido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 y la que se estableciera a continuación de esta fecha.

**Artículo 38.-** Vigilancia de la Salud.

**Completar en el segundo párrafo:**

“Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, practicándose los siguientes reconocimientos médicos”:

**Artículo 39.-** Ropa de trabajo y medios y equipos de protección colectivos e individuales.

Añadiendo que la empresa se haga cargo del lavado completo de la ropa de trabajo.

**Añadir en el último párrafo;**

“Para ello, en la evaluación de riesgos se establecerá el protocolo de EPI,s necesarios para las condiciones fijadas en la preceptiva evaluación de riesgos, incluyendo la elección, revisión y control de los mismos. Dicho protocolo se negociará en el seno del CSS, contando con la participación del personal que vaya a utilizarlos”.

**Artículo 40.-** Cambio de servicio durante el embarazo.

Estamos de acuerdo.

El cambio de servicio no acarreará merma salarial.

**Artículo 41.-**



Estamos de acuerdo.

**Artículo 42.-** Medio ambiente laboral.

Estamos de acuerdo.

**Artículo 43.-** Protección de víctimas de violencia de género.

Estamos de acuerdo.

**Artículo 44.-** Protección ante agresiones de los trabajadores.

**Es por estos criterios que desde el Comité Central de Seguridad se fomentará y trabajará para:**

- Elaborar procedimientos de actuación ante cualquier manifestación de violencia externa (agresiones de usuarios) a trabajadores/as de los centros.
- Elaborar procedimientos de actuación ante violencia interna (conflictos), con una declaración institucional de tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia.
- Creación de un Catálogo de Conductas Saludables que se dará a conocer tanto a los propios profesionales como a los usuarios de los centros, con la infografía adecuada.
- Dentro de los preceptivos Planes de Igualdad, se elaborarán procedimientos de actuación ante cualquier tipo de acoso: acoso sexual, acoso racial, cultural o étnico, etc.

## **CAPÍTULO IX**

**Artículo 45.-** Facultades del delegado sindical.

Estamos de acuerdo en su redacción.

**Artículo 46.-** Garantías del Delegado Sindical.

Estamos de acuerdo con su redacción.

**Artículo 47.-** Cuota Sindical.

Solicitamos la exclusión de este artículo del texto.



**Artículo 48.-** Excedencia.

Estamos de acuerdo con su redacción.

**Artículo 49.-** Disposición de local.

Consideramos que sería necesario que la dirección de la empresa facilitara la utilización de un local, a fin de que el delegado o representante, ejerza las funciones y tareas que como tal corresponda, en aquellos centros o empresas que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, dotando dicho local de medios informáticos con acceso a internet e intranet, cumpliendo con los requisitos necesarios para la actividad sindical.

**Artículo 50.-** Afiliación sindical.

Estamos de acuerdo con su redacción.

**Artículo 51.-** Funciones del Comité de Empresa.

Estamos de acuerdo con su redacción.

**Artículo 52.-** Elección y mandato.

Estamos de acuerdo con su redacción.

**Artículo 53.-** Crédito de horas mensuales.

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 50 trabajadores, 20 horas.
- De 51 a 100 trabajadores, 30 horas.
- De 101 a 250 trabajadores, 35 horas.
- De 251 a 500 trabajadores, 40 horas.
- De 501 a 750 trabajadores, 45 horas.
- Mas de 751 trabajadores, 50 horas

**Artículo 54.-** Remisión a la legalidad siguiente.



Estamos de acuerdo en su redacción.

## **CAPITULO X**

**Artículo 55.-** Principios generales.

Estamos de acuerdo en su redacción.

**Artículo 56.-** Objetivos de la formación profesional continua.

Estamos de acuerdo en su redacción.

**Artículo 57.-** Desarrollo de la formación profesional continua.

Estamos de acuerdo en su redacción pero hay que introducir el apartado de permisos para la formación continua.

1.- La formación se considerará tiempo de trabajo:

a) Cursos de perfeccionamiento, actualización o de readaptación: el tiempo dedicado a la realización del curso será considerado al cien por cien como tiempo trabajado.

Tendrán dicha consideración los cursos en los que se impartan conocimientos directamente relacionados con las funciones propias del puesto de trabajo que se ocupa, los que tengan como finalidad la promoción de la igualdad, la no discriminación y la prevención ante cualquier clase de acoso o de violencia de género, las acciones formativas en materia de transparencia, los cursos de carácter obligatorio, así como la formación en materia de prevención de riesgos laborales, primeros auxilios y alfabetización digital.

b) Cursos de promoción profesional: el tiempo dedicado a la realización del curso será considerado al cincuenta por ciento como tiempo trabajado.

Tendrán dicha consideración el resto de los cursos no incluidos en el apartado anterior.

En ambos supuestos, será necesario para disfrutar del permiso de formación que se haya obtenido al menos el certificado de asistencia al curso correspondiente, salvo que por razones justificadas acreditadas por el alumno o imputables a la propia empresa, no fuera posible asistir



al mismo conforme a las condiciones mínimas requeridas para la obtención de dicho certificado.

2.- La forma de compensación, cuando las peculiaridades del centro de trabajo y la prestación del servicio lo aconsejen, podrá realizarse a través de una compensación en días a partir de un número determinado de horas de curso.

3.- La empresa concederá a sus empleados, como tiempo indispensable para los traslados, una hora diaria dentro de la misma localidad y una hora y media en distinta localidad, siempre que su impartición se realice fuera del centro de trabajo.

4.- El límite máximo será de sesenta horas anuales compensadas, tanto para los cursos presenciales como on line.

**Artículo 59.-** Financiación de la formación.

Estamos de acuerdo con su redacción.

## **CAPÍTULO XI**

**Artículo 60.-** Principios de ordenación del Régimen disciplinario.

De acuerdo en toda la redacción, excepto en el punto 5, en el cual consideramos que deben ser notificadas tanto las faltas graves como las muy graves.

**Artículo 61.-** Graduación de las faltas.

De acuerdo con su redacción.

**Artículo 62.-** Sanciones.

Consideramos que para una falta leve no se tendría que sancionar con una suspensión de empleo y sueldo, ya que estas faltas se producen por un descuido u omisión.

a) **Por falta leve:** amonestación verbal o escrita.

b) **Por falta grave:** amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo, hasta 10 días.

c) **Por falta muy grave:** Suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes o despido disciplinario.





Las sanciones serán canceladas al cumplirse los plazos de uno, dos y cuatro meses, según se traten de leves, graves o muy graves.

**Artículo 63.-** Tramitación y prescripción.

Último párrafo: Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y 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 dos meses de haberse cometido.

Ampliar el tiempo de contestación de expediente entre 5 y 7 días.

**Artículo 64.-** Infracciones de la empresa.

De acuerdo, aunque innecesario.

**CAPITULO XII**

**Artículo 65.-** Comisión Paritaria.

Una vez publicado el Convenio Colectivo se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria en los diez días siguientes a su entrada en vigor. La composición de la mesa será de 12 miembros, 6 por la parte empresarial y 6 por la parte social.

1. Régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria:
  - a) Reuniones ordinarias. La Comisión Paritaria se reunirá una vez cada dos meses en sesión ordinaria. En la convocatoria de la reunión se fijará el orden del día con la propuesta de cualquiera de ambas partes, así como el lugar y hora de la reunión. El orden del día, no podrá ser alterado salvo que exista acuerdo por ambas partes, se fijará con al menos siete días naturales de antelación a la fecha fijada para la sesión, y se comunicará a los miembros con al menos cinco días naturales de anticipación. Quien proponga un punto del orden del día junto con su enunciado hará un breve comentario explicativo que permita a todas las partes la preparación de éste, acompañando, en su caso, la documentación necesaria.
  - b) Reuniones extraordinarias. La Comisión Paritaria se reunirá en sesión extraordinaria, por solicitud motivada de la mayoría de los componentes de una de las partes, en un plazo máximo de cinco días



hábiles desde que lo solicite una de las partes.

La solicitud se realizará mediante escrito motivado que se remitirá al Secretario, expresando el asunto que se somete a consideración, con entrega de la documentación precisa para su adecuada valoración. El Secretario deberá convocar a todos los miembros de la Comisión con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la celebración de la reunión.

2. Régimen de adopción de acuerdos y elaboración de actas. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones y tendrán el carácter vinculante para ambas partes en los mismos términos que el Convenio, siendo nulos los acuerdos y dictámenes que adopte la Comisión excediéndose del ámbito de competencias que le reconoce el Convenio.

Los acuerdos válidamente adoptados, así como los dictámenes interpretativos se incorporarán en forma de “anexos” correlativos al Convenio y se harán públicos cuando afecten a cuestiones de interés general para los trabajadores del Sector Funerario de Madrid.

Las actas de las reuniones de la Comisión Paritaria se deberán confeccionar para su entrega a la representación social en un plazo de cinco días hábiles. Las partes tendrán un plazo de setenta y dos horas hábiles desde el envío del acta para proponer modificaciones a esta. A efectos de envío de correcciones y confección de las actas, se entiende como días no laborables los sábados, domingos y festivos.

La Comisión Paritaria para el ejercicio de sus funciones podrá recabar la información que resulte precisa, la cual le deberá ser facilitada. Los miembros de la Comisión Paritaria están obligados por el deber de sigilo sobre los datos y asuntos que conozcan en su condición de miembros de ésta.

Las funciones del Secretario serán las siguientes: convocar las reuniones, recibir todos los documentos y peticiones dirigidos a la



Comisión y levantar  
Acta del contenido de las reuniones.

**Artículo 66.-** Funciones de la Comisión Paritaria.

Estamos de acuerdo, aunque se estudiarán si hay que ampliarlas.

### **CAPÍTULO XIII**

**Artículo 67.-** Carrera y promoción profesional.

Ambas partes se comprometen implantar una carrera y promoción profesional para los profesionales del ámbito de aplicación de este convenio colectivo en el plazo máximo de seis meses desde la publicación de este Convenio en el BOCM.

Se creará una Mesa Técnica dependiente de la Comisión Paritaria para el desarrollo de esta Carrera Profesional, que se constituirá en la primera sesión que se convoque.

La Carrera profesional tiene como objetivo principal activar de forma positiva a todos los trabajadores del sector, gracias a superar distintos indicadores, no solo de actividad, también de permanencia en el centro y de formación; disfrutando de compensaciones económicas según escalen en los distintos niveles dentro de cada categoría profesional.

En cada centro de trabajo se creará un comité de empresa evaluador del proyecto carrera y promoción profesional, dicho comité estará compuesto de manera paritaria por: miembros de la dirección de la empresa con capacidades económicas y de personal dentro de la misma, y de miembros del comité de empresa.

Este Comité evaluador tendrá voz y voto para la evaluación de los distintos trabajadores para su escala en los distintos niveles de promoción o carrera profesional.

Este comité será el encargado de elaborar el proyecto de carrera y promoción, así como de dictaminar en cada categoría profesional cual



son los niveles asignados, marcar los distintos objetivos para poder obtenerlos y dotarlos de la cuantía económica suficiente para lograr los objetivos de la empresa.

Dentro de la carrera y la promoción profesional han de constar de al menos cuatro niveles de promoción, que se consiguen superar a través de un baremo de puntos, dichos puntos se obtienen por méritos profesionales y por la permanencia en el centro sin ausencias. Estos méritos serán entregados en el departamento de RRHH y evaluados por el comité evaluador anteriormente descrito .

Todos estos niveles de promoción están dotados económicamente y serán proporcionales a la dificultad de conseguirlos.

Es decir:

- FI :dotada con el 5% de la masa salarial de cada trabajador .
- FII : dotada con el 8% de la masa salarial de cada trabajador
- FIII: dotada con un 10% de la masa salarial de cada trabajador
- FIV : dotada con un 15% de la masa salarial de cada trabajador

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Primera**

Polivalencia funcional:

A tenor de lo recogido en la legislación vigente, y como condiciones emanadas de la negociación colectiva, se acuerda expresamente que la polivalencia funcional provisional en los centros de trabajo solo se hará efectiva previo pacto expreso y por escrito con la persona trabajadora al inicio de la relación laboral, y respetando las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral en el ámbito asistencial y la dignidad de la persona.

La polivalencia funcional sólo será posible hasta un máximo de 6 meses por causas imputables a la empresa, supondrá un incremento salarial para la persona trabajadora de un 20% de su salario base del grupo o categoría profesional superior. **(Nunca podrá ser indefinida la polivalencia funcional).**



## DISPOSICIONES TRANSITORIAS



## ANEXO I

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Tabla Salarial Clínicas		Tabla A			
Grupo	Salario Base				
A	1720,21	DOCTOR			
A1	1599,21	MASTER			
A2	1446,31	GRADO-DIPLOMADO			
B	1254,79	TECNICOS SUPERIORES, <b>BACHILLER</b>			
C1	1150,00	TECNICOS MEDIOS Y			
C2	1112,52	ESO			
D	1064,98	SIN TITULACION			
	CÁLCULO DE COMPLEMENTOS DESDE EL SB				
	PLUS TRANSPORTE EL MISMO				
		<b>Tabla B</b>			
A	1745,21	DOCTOR			
A1	1621,21	MASTER			
A2	1465,31	GRADO-DIPLOMADO			
B	1276,79	TECNICOS SUPERIORES			
C1	1172,00	TECNICOS MEDIOS Y BACHILLERES			
C2	1130,52	ESO			
D	1082,06	SIN TITULACION			
	CÁLCULO DE COMPLEMENTOS DESDE EL SB				
	PLUS TRANSPORTE EL MISMO				

### Cuadro de asimilación de categorías profesionales

D	conductor 2 <sup>a</sup> , cajero de cafetería, personal de lavandería, plancha, corte y costura, personal de limpieza, peón, auxiliar doméstico, camareros/as planta, pinche de cocina, ayudante de oficios varios, fregador/a, portero/a.
C2	Recepcionista, telefonista, camareros/as cafetería, Celador/a, corte y costura, conductor 1 <sup>a</sup> , peluquero/barbero(a), jardinero/a, oficios, maquinista lavadero, monitor
C1	TCAE, Aux administrativo, Técnico Emergencia Sanitaria

<p><b>B</b></p>	<p>Higienista dental, dietista, jefe de cocina, cocinero/a, jefe de taller, jefe de negociado, oficial administrativo, encargados de cafetería, economato, lavandería, almacén, operador de ordenador, técnicos especialistas, técnicos superiores</p>
<p><b>A2</b></p>	<p>Supervisor, Programador/a, Graduado/a social, Titulado mercantil, Diplomado/a, Profesor/a educación física, Asistente/Trabajador(a) Social, Maestro/a, Terapeuta ocupacional, Fisioterapeuta, Graduados en Enfermería, Administrador, Analista, Psicólogo/a, Químico/a, Graduados en general.</p>

A1	Jefe de Sección, Jefe de Enfermería, Ingeniero, Arquitecto, Médico, Matrona y otras especialidades de enfermería, Especialistas médicos, subdirector administrativo, Letrado/a, Licenciado, Farmacéutico, subdirector/a médico
A	Jefe/a de Servicio, Director gerente, Director/a Enfermería, Director RRHH, Director/a médico

**Grupos.**

A. Facultativos. Directores

A1. Diplomaturas con especialización: Matrona, EIR

A2. DUE (ATS), Logopeda, Fisioterapeuta, Foniatra, trabajador Social, Nutricionista, Terapeuta Ocupacional, Óptico Optometrista, Supervisores,

B. Técnicos Superiores: TER, TEL, TAP, Téc Documentación clínica.



C1. Técnicos Medios. TCAE (TCE), Técnico de Farmacia, Oficios (fontanero, pintor, albañil ...)

C2. Técnicos que no precisen titulación pero que requieran mayor experiencia y conocimiento. (celador, jardinero, camarero, peluquero, conductor...)

D. Puestos que no requieran titulación alguna. (repcionista, telefonista, camarera de planta, limpieza, lavandería, portero)

### **Nuevo articulado:**

Regulación de las guardias presenciales y guardias localizadas, pendiente de redacción.

### **Subrogación:**

Además de lo establecido en el artículo 44 del ET, las personas trabajadoras que hayan sido afectadas por este proceso de cesión entre empresas, mantendrán las mismas condiciones y derechos laborales, incluido el convenio de aplicación, hasta la terminación de su relación laboral. El cesionario responderá solidariamente a estas obligaciones nacidas desde el momento de la subrogación, que deberá ser notificada por escrito a los representantes legales de los trabajadores y a las personas trabajadoras sujetas a la transmisión.

-Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público por resolución o terminación del contrato con la Administración la nueva empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los



trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso las condiciones y derechos laborales, incluyendo el convenio de aplicación.

-En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico (privatizado o externalizado), la Administración tendrá obligada la subrogación del personal que lo prestaba con las mismas condiciones laborales que estuvieran disfrutando.

### **Horas extraordinarias:**

*Horas extraordinarias:* tendrán tal carácter las que excedan del cómputo anual establecido en el presente convenio; es decir 1680 horas. Se realizarán las estrictamente necesarias para cubrir servicios imprevisibles y cambios de turnos. Se podrá realizar un máximo de 80 horas anuales, de carácter voluntario por parte del trabajador.

Su importe será el resultado de incrementar en un 75% el valor de la hora ordinaria incluidos todos los pulsos salariales, pudiendo ser compensada mediante descanso equivalente, a elección del/la trabajador/a.