CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS Y CLINICAS PRIVADAS

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de la provincia de Granada para los años 2012 y 2013, acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 25 de octubre de 2012 ante esta Delegación Territorial a través del Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.

Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio

Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorio.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el B.O.P.

Delegación Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS Y CLINICAS PRIVADAS

Capítulo I. Ambito de Aplicación

Artículo 1. Ambito Territorial

El presente convenio colectivo afecta a la ciudad de Granada y toda su provincia.

Artículo 2. Ambito Funcional

Las cláusulas del convenio serán de aplicación a todas las empresas afectadas a establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consultorios, despachos particulares y clínicas privadas, tanto de medicina general como de cualquier especialidad, hállense o no emplazados en el domicilio particular del o la titular.

Artículo 3. Ambito Personal

El presente Convenio Colectivo afectará tanto a la empresa como al personal que preste sus servicios en las actividades a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 4. Vigencia, Duración, Prórroga y Rescisión

El presente convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2012, sea cual fuere su fecha de publicación y finalizará el día 31 de diciembre de 2013, sin perjuicio de lo que se acordará particularmente sobre determinados contenidos de este Convenio.

La parte que pretenda denunciar el Convenio, deberá efectuarlo con un mes de antelación a su conclusión. Denunciado el Convenio, mantendrá su vigencia durante las negociaciones para su renovación. Si no se alcanzase acuerdo en el plazo de un año desde su conclusión, sin haberse acordado un nuevo Convenio, éste perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el Convenio Colectivo de ámbito superior que le fuera de aplicación.

Capítulo II. Garantías

Artículo 5. Condición más Beneficiosa

Las condiciones que se establecen en el presente convenio se considerarán mínimas y, en su consecuencia, aquellas empresas o entidades que tengan concedidas a su personal, por pacto o costumbre, situaciones más beneficiosas que las que se consignan en el presente convenio, tendrán obligación de respetarlas, manteniéndose estrictamente “ad personan”.

Al personal afectado por el presente convenio le será de aplicación toda mejora, cualquiera que sea su naturaleza, que pueda introducirse por disposición legal durante la vigencia del convenio, pasando a formar parte del mismo.

Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

La declaración de nulidad parcial del presente convenio, significará, en consecuencia, la de todo en su conjunto, quedando las partes obligadas a negociar un nuevo convenio.

Capítulo III. Comisión de Convenio

Artículo 7. Comisión de Convenio

Se nombra una Comisión Paritaria para atender cuantas cuestiones se susciten relacionadas con este convenio, integrada por igual número de representantes de cada una de las partes.

Dicha comisión se reunirá una vez cada tres meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa grave, que afecte a los intereses generales en

el ámbito del Convenio.

Cada reunión se convocará al final de cada sesión por la propia comisión. El orden del día se confeccionará al principio de cada reunión. La primera sesión será a convocatoria de cualquiera de las partes.

Serán vocales de la misma los trabajadores y empresarios designados por las organizaciones, tanto empresariales como sindicales, que han formado parte de la Comisión negociadora.

Una de esas personas actuará como secretario o secretaria que será nombrado para cada sesión. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Dichos asesores serán nombrados libremente por cada una de las partes.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad. De no alcanzar acuerdo se levantará acta en la que se fijen las posiciones de las partes.

Artículo 8. Funciones de la Comisión Paritaria

1.- Interpretación del convenio en cuestiones generales.

2.- Deberá mediar o conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

3.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4.- Las partes firmantes del presente convenio facilitarán a la Comisión Paritaria, la información que les solicite, relativa a aquellos asuntos sometidos a la consideración de ésta.

5.- Estudio y en su caso adopción de acuerdos que se estimen procedentes en relación con las propuestas que las entidades sindicales sometan a consideración de la entidad empresarial respecto de la reclasificación del personal que presta su trabajo, así como las que puedan suscitarse como consecuencia de actuaciones y decisiones administrativas en esta materia. A estos efectos, se reunirá la comisión mixta cuando existan al menos dos solicitudes.

6.- Estudio de fórmulas convenidas sobre garantía de empleo, una vez que se produzca una reforma legal que lo pueda poner en peligro.

Capítulo IV. Organización del Trabajo

Artículo 9. Organización del Trabajo

La dirección de la empresa, como responsable de la organización del trabajo, adoptará la estructura del servicio y funciones que en cada momento sea conveniente, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades de trabajo, sin que ello perjudique los derechos del personal y, todo ello, de acuerdo con los cauces establecidos en la legislación vigente.

Artículo 10. Criterios Inspiradores de la Organización del Trabajo

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1.- La adecuación de plantillas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, y/o productividad.

2.- La racionalización y mejora de los procesos operativos.

3.- La valoración de los puestos de trabajo.

4.- La profesionalización y promoción.

5.- La evaluación del desempeño.

Las organizaciones sindicales firmantes tendrán el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Capitulo V. Del Personal

Artículo 11. Clasificación, Definición y Funciones del Personal

El personal afectado por este convenio se clasificará en razón de su dedicación profesional y su titulación, en los grupos y categorías recogidas en las especificaciones de niveles del presente convenio.

Artículo 12. Ingresos y Ascensos

Todo el personal de nuevo ingreso en la empresa que entre con la condición de fijo en plantilla, deberá someterse a concurso oposición pública.

A tal efecto, la empresa nombrará parte con voz y voto, a un miembro del Comité de Empresa.

En cuanto a la contratación del personal fijo, el Comité de Empresa participará en el proceso de contratación, con salvaguarda del poder exclusivo de la empresa.

Se establece un régimen de ascensos consistente en que las vacantes que se produzcan, se cubren con el personal de la empresa que tenga el título necesario para ello, y supere las pruebas que se establezcan por la empresa.

En caso de no cubrirse las vacantes con este personal, se convocarán las oportunas pruebas.

El Comité de Empresa, a los efectos establecidos en los párrafos precedentes de este artículo, será oído con carácter previo.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Será misión específica del Comité de Empresa, o de los Delegados de Personal en su caso, la vigilancia del cumplimiento del presente artículo.

Artículo 13. Trabajo de Mayores de 55 años

Las empresas procurarán destinar al personal mayor de 55 años a trabajos para los que, no sea preciso un esfuerzo físico excesivo, siempre que las personas afectadas tengan los conocimientos necesarios para desempeñarlos.

El personal mayor de 55 años, cuando lo solicite a la Dirección por escrito, será excluido del turno de noche, siempre que sea posible en función de la edad del resto de la plantilla.

Artículo 14. Contratación

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades vigentes, formalizándose el correspondiente contrato, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán tener un 60% de personal con contratos indefinidos.

Para la aplicación de este compromiso sobre el empleo estable, las empresas podrán acceder a los programas de las Administraciones Públicas que fomentan la transformación de contratos temporales en indefinidos.

El contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, de conformidad con lo dispuesto en el apartado b) del número uno del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrá concertarse con una duración máxima de doce meses dentro del periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan las circunstancias que justifiquen su firma.

Igualmente de conformidad con lo establecido en el apartado a) del número 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán el carácter de contratos por obra o servicio determinado, aquellos que se deriven de conciertos, contratos, convenios o campañas.

Contrato en prácticas. A los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual, se les podrá prorrogar el contrato de conformidad con lo establecido en la Ley.

La retribución de estos trabajadores será del 85% de la correspondiente a su categoría profesional en toda la vigencia de su contrato.

Las empresas que a la entrada en vigor de este convenio viniesen abonando retribuciones superiores al 85%, mantendrán dicha retribución como condición más beneficiosa.

Las empresas tienen la obligación de entregar a los trabajadores, antes de 10 días contados desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta, debidamente diligenciado por el INSS. Asimismo, un certificado de la empresa en el que se haga constar los días por él cotizados, así como las cuantías de las bases establecidas, en los seis días siguientes a la fecha de la baja.

Artículo 15. Jornada Laboral

La jornada laboral será de 1800 horas anuales en cómputo anual, establecidas en turnos de mañana, tarde y noche, en jornada continuada o partida y con distribución irregular de la jornada, en los términos establecidos en la Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

A quien realice la función administrativa, se le aplicará la misma jornada que se contempla en el párrafo precedente.

Entre turno y turno, mediaran como mínimo las horas que marque la legislación vigente.

El descanso semanal será de día y medio, procurando las empresas ajustar la organización del trabajo, para que puedan ser dos días semanales.

Cuando de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario no pueda disfrutarse de forma ininterrumpida, se estará a lo siguiente:

a.) El trabajador disfrutará de un día de descanso como mínimo a la semana.

b.) El restante medio día/día se disfrutará dentro del bloque de 28 días, para que, en cómputo de 4 semanas se disfrute el descanso reglamentario.

Artículo 16. Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones ininterrumpidas.

El período vacacional tendrá carácter rotatorio y se disfrutará en el período que va desde el 1 de julio al 1 de octubre.

A petición del trabajador o trabajadora, el período de disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en dos partes, no pudiendo coincidir ambas dentro del periodo vacacional establecido en el párrafo anterior. Todo ello de conformidad con las necesidades del servicio.

Si se estableciesen fechas diferentes y que estuvieran fuera de las reseñadas con anterioridad, se abonará a los afectados unas gratificaciones independientes de su salario, en las siguientes cuantías:

1.- 66,69 euros, si la fecha vacacional está comprendida en los meses de enero o diciembre.

2.- 88,95 euros, si estuviesen comprendidas entre el 1 de febrero y 30 de junio, o de 1 de octubre a 30 de noviembre, ambos inclusive.

3.- O bien disfrutará dos días más de vacaciones, si es en el período de enero o diciembre, o de cuatro días más si es en el período de 1 de febrero a 30 de junio o de octubre a noviembre.

Estas opciones quedarán a elección del trabajador o trabajadora.

Asimismo se descansarán 4 días naturales más al año, que se disfrutarán de conformidad con las necesidades del servicio. Estos días no coincidirán ni con los descansos semanales, ni con los festivos que se descansen, ni con las vacaciones.

Estos 4 días se considerarán a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Estos descansos se distribuirán en el año y se descansará de forma fraccionada.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa de tal forma que todo el personal sepa con una antelación mínima de dos meses el período de vacaciones que le corresponde.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de

dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el caso de que dos personas de la misma empresa estén vinculadas matrimonialmente, se procurará que puedan disfrutar las vacaciones conjuntamente, de conformidad con las necesidades del servicio y respetando a los derechos en materia de vacaciones del resto de la plantilla.

A efectos de IT en periodo vacacional se estará a lo dispuesto en la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE.

Artículo 17. Compensación por Distancia

En los centros situados a más de dos kilómetros del límite del casco urbano, si el tiempo de espera y transporte supera habitualmente media hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, dicho exceso se computará como jornada de trabajo.

Artículo 18. Excedencias

Los trabajadores y trabajadoras con un año como mínimo de servicio en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a tres meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dura esta situación a ningún efecto. La empresa vendrá obligada a concederla, siempre que la misma se solicite al menos con dos meses de antelación.

La excedencia podrá volver a solicitarse a instancias del trabajador o trabajadora por el tiempo mínimo de seis meses y máximo de cinco años, ya señalado, incluyendo el periodo ya disfrutado.

Podrá pedirse nueva excedencia, en igual forma que la anterior, siempre que se haya cubierto un periodo de trabajo desde la reincorporación, de al menos un año, si la excedencia fuere superior a un año.

Si la excedencia fuere inferior a un año, para poder volver a solicitarla habrá de transcurrir un periodo mínimo de un año desde que se reincorpore de la anterior excedencia.

Si el periodo de excedencia que se solicitare fuera inferior a tres años, la empresa vendrá obligada, al término de la excedencia, a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba antes de empezar a disfrutarla, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de trabajo de la persona que viniese a sustituir al excedente.

En el otro supuesto, conservará únicamente el derecho a ocupar la primera vacante que se produzca entre el personal de su categoría o en la inmediatamente inferior con el salario de aquella, conservando el derecho

preferente a ocupar la primera vacante que entre el personal se produzca. La inclusión en la categoría inferior no implicará menoscabo de sus derechos sobre la categoría y el salario que ostentaba antes de la excedencia.

Si se produjese un incremento desmesurado en el volumen de excedencias superior al 15% de la plantilla con derecho a excedencia en el volumen de estas, se volvería a la regulación de este artículo contenida en el convenio 1985-1986.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Estas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada.

Constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia forzosa por la designación de cargo público para aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial ó superior, será por el tiempo que desempeñen dicho cargo, debiéndose reincorporar al término de un mes de finalizar dicho cargo público o sindical, debiendo la empresa de readmitirlo en dicho plazo.

Artículo 19. Permisos y Licencias

Se establecen los siguientes:

1.- Quince días por matrimonio.

2.- Cinco días por fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, hermanos, tanto consanguíneos como adoptivos, y abuelos. Si hubiera que desplazarse fuera de la localidad, la licencia será de seis días.

3.- Dos días por fallecimiento, intervención quirúrgica que dé lugar a internamiento o enfermedad grave de padres políticos.

4.- Cinco días por enfermedad grave o intervención quirúrgica que dé lugar a internamiento en centro hospitalario de padres, cónyuge, hijos, hermanos, tanto consanguíneos como adoptivos. Si hubiera que desplazarse fuera de la localidad, la licencia será de seis días.

5.- Cinco días por nacimiento de hijo/a. Si hubiera que desplazarse a más de 50 Kilómetros, la licencia será de seis días.

6.- El tiempo necesario, según establece la ley, por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

7.- Dos días por cambio de domicilio.

8.- El tiempo indispensable para exámenes, según la legislación vigente.

9.- Hasta tres meses sin remuneración por asuntos propios, cuando sean pedidos con al menos siete días de antelación, y de acuerdo con las necesidades de la empresa.

10.- El tiempo indispensable de visita al médico o especialista.

El trabajador/a tendrá derecho a asistir a la consulta médica con sus hijos debiendo de recuperar el tiempo empleado en ello cuando, en cómputo anual, sume una jornada completa, optando entre compensar dicho tiempo con sus días de libre disposición o recuperándolo mediante trabajo en el tiempo utilizado.

11.- Un día por incendio.

12.- Un día por operaciones no hospitalizables, afectando esta circunstancia a hijos y cónyuge.

13.- Un día por enfermedad que no requiera hospitalización de hijo menor de 4 años, justificada mediante informe médico y como máximo una vez al año para cada trabajador o trabajadora.

14.- Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que no estén incluidos en alguno de los puntos anteriores. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

15.- Lactancia. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en

los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de la siguiente forma: mínimo de acumulación de 7 horas, en forma de un día por semana y como máximo de 4 días al mes, acumulando todas las horas de ese mes; y en cualquier caso que los días no coincidan con festivo, domingo o puente.

Todo ello salvo que haya acuerdo entre la empresa y la trabajadora que pueda hacer más flexible la acumulación.

16.- Suspensión del contrato por Maternidad: Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a supuesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta reencuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el

neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren estos 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 los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la

resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el número 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 bis de dicha Ley.

18. Suspensión del contrato por Paternidad: Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad del punto anterior. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, contemplado en el punto 5 hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

19. Reducciones de jornada. Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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.

20. A los efectos del presente artículo se le reconocerá a las personas que consten como pareja de hecho en los debidos registros oficiales habilitados a tales efectos, los derechos reconocidos para los supuestos de matrimonio o entre cónyuges, siempre que se acredite fehacientemente ante la empresa tal circunstancia.

Artículo 20. Festivos

Cuando por necesidades de servicio algún trabajador no pueda descansar en alguna de las fiestas del calendario laboral oficial en el día señalado, se le compensará con el incremento del 25% sobre el salario base. Asimismo se le compensará con otro día de descanso, quedando a elección del trabajador la fecha de disfrute de dicho día. Si no hubiera acuerdo entre el trabajador y la empresa, esta última estará obligada a pagar al mencionado trabajador el 175% del salario real diario.

Cuando a un trabajador le coincida su día de descanso con una fiesta oficial, habrá de concedérsele dicha fiesta en otro día.

Capítulo VII. Retribuciones

Artículo 21. Salario Base

El salario base será el que se establece en la tabla salarial adjunta, de acuerdo con los niveles y categorías que en ellas se especifican.

Las retribuciones del personal que preste sus servicios en consultorios particulares y no realice la jornada completa, serán proporcionales a las horas trabajadas.

Durante la vigencia del Convenio 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2013 no se producirá incremento alguno de los salarios y demás incrementos económicos.

Artículo 22. Complemento Personal, Profesional y Económico

Se suprime este complemento como consecuencia de la negociación colectiva del año 2012.

En anexo 3 a este convenio se recoge el complemento ad personam acordado en la negociación para 2012-2013.

Artículo 23. Complemento Salarial por Puesto de Trabajo

En razón de la mayor especialidad, se fija un complemento salarial que se establece en un 25% del salario base del convenio y que se extiende a todo el personal, sin distinción de categoría, que preste sus servicios en los departamentos o secciones siguientes, tanto en establecimientos hospitalarios o consultorios particulares: quirófano, radioelectrología, radioterapia, laboratorio de análisis, así como los servicios de farmacia, transfusiones sanguíneas, lavandería, personal titulado o no que cuide dementes o presten sus servicios en centros de internamiento de discapacitados psíquicos adultos.

Disfrutará de una bonificación el personal que preste sus servicios en centros

hospitalarios en que se atienda a enfermos como los enumerados anteriormente, aún cuando sea de forma accidental.

Este complemento salarial se abonará también en las pagas extraordinarias de julio, Navidad y gratificación del Corpus.

Para el resto del personal que no está encuadrado en los departamentos o secciones antes señalados, la empresa abonará la cantidad resultante de aplicar al salario base mensual de cada categoría un 5% como complemento salarial mensual por puesto de trabajo, que se percibirá también en las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Artículo 24. Complemento de Responsabilidad

Los encargados de servicios superiores y gobernantes clasificados como tales profesionalmente, percibirán sobre su salario un complemento de 55’68 euros

Artículo 25. Plus de ATS/DUE, Fisioterapeutas, y Médicos

Para los trabajadores que desempeñen su puesto de trabajo en función de su titulación como enfermeros/as titulados, diplomados universitarios de enfermería, fisioterapeutas, percibirán un complemento mensual de 143,51 euros con independencia del resto de las retribuciones o remuneraciones que por cualquier otro concepto perciban, siendo abonable dicho plus en todas las pagas, excepto en la extraordinaria de Corpus.

Dicho plus se establece con carácter de compensable con las mejoras o complementos que se encuentren pactados o puedan pactarse, salvo que expresamente se estableciera lo contrario.

Para los trabajadores que desempeñen su puesto de trabajo en función de su titulación como médico/a titulado/ a, percibirán un complemento mensual de 60’66 euros siendo abonable dicho plus en todas las pagas, excepto en la extraordinaria del Corpus.

Artículo 26. Nocturnidad

Los trabajadores con desempeño de trabajo nocturno en sistema rotatorio, tendrán un complemento del 25% del salario base del convenio. La tabla salarial aplicable a los trabajadores con turno fijo de noche será la que resulte de incrementar un 20% sobre el salario diurno. Este incremento no será de aplicación a los trabajadores que tengan establecidas cantidades superiores por este concepto.

Artículo 27. Gratificaciones por Desplazamiento

La cuantía de esta gratificación será de 34,74 euros cuando el traslado de enfermos y por orden del centro en que presten servicios los trabajadores, deban desplazarse fuera de la ciudad donde está enclavado el centro, y de 30,14 euros cuando el desplazamiento se efectúe dentro de la ciudad, dentro y fuera de las horas de servicio.

Este servicio se efectuará por el sistema de rotación entre todo el personal del centro, dejando a criterio de la empresa la designación del personal adecuado para tal servicio, debiendo ir acompañado dicho personal, por un médico cuando se trate de enfermos dementes.

Cuando las empresas, y con carácter obligatorio, trasladen al personal a un centro ubicado en una ciudad distinta a la que está enclavado el centro de trabajo habitual, y en el caso de que la empresa no facilite medios de alojamiento y manutención, aquellas quedan obligadas a abonar en concepto de dietas, y siempre que el traslado sea más de un día 43,02 euros diarios. La dieta será independiente del salario y cuantos emolumentos le correspondieran.

Artículo 28. Horas Extraordinarias

Se considerarán como horas extraordinarias todas aquellas que excedan de 40 horas a la semana, en cómputo anual correspondiendo a la empresa la libre iniciativa de su realización, así como al trabajador la libre aceptación, excepto en aquellos casos de fuerza mayor que tendrán carácter obligatorio.

Cada hora extraordinaria que se realice, se abonará con un incremento del 75% sobre el salario-hora del convenio, y las realizadas en domingo o festivos se abonarán con el 175%.

En cuanto al número de horas extraordinarias máximas a realizar en cómputo anual, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

De mutuo acuerdo podrá compensarse con descanso el tiempo extraordinario de trabajo, y de conformidad con la remuneración establecida.

Artículo 29. Pagas Extras y Gratificación del Corpus

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad se cifran cada una de ellas en el importe de una mensualidad compuesta por el salario que figura en la tabla del convenio, más complementos personales, incluido el complemento ad personam establecido en el acta de acuerdo de la negociación vigencia 2012-2013, de fecha 27 de julio de 2012, que en cada caso corresponda y la gratificación por puesto de trabajo.

Además de dichas gratificaciones, se establece para todo el personal afectado por el Convenio, otra gratificación a abonar en la festividad del Corpus, cuya cuantía

es de 988,24 euros. El devengo de esta paga será anual, desde el 1 de mayo al 30 de abril.

Dichas pagas se harán efectivas de la siguiente forma:

1.- Paga del Corpus. Se abonará con la nómina de mayo.

2.- La paga de julio, junto con la nómina de junio.

3.- La paga de Navidad, antes del día 20 de diciembre.

Artículo 30. Complemento por Incapacidad Temporal

1.- Enfermedad: En caso de que el trabajador sea declarado legalmente en situación de I.T., percibirá por este concepto las siguientes cantidades:

- El 100% del salario de cotización desde que se produzca el primer día de baja.

La modificación acordada en este concepto en la negociación colectiva del año 2012-2013 tendrá vigencia desde la fecha de publicación de este Convenio hasta el día 31 de diciembre de 2013.

En la nueva negociación para años sucesivos se analizará si como consecuencia del cambio introducido, ha disminuido el índice de absentismo por IT por enfermedad común, en relación con el existente a la fecha de firma de este Convenio. En caso afirmativo, se prorrogará por la nueva vigencia y así sucesivamente.

2.- Accidente: En caso de accidente que dé lugar a I.T., el trabajador percibirá desde el primer día de baja el 100% de su salario base de cotización.

La empresa completará a su cargo las diferencias entre las prestaciones de I.T. y las pagadas por la Seguridad Social.

Artículo 31.Premio de Antigüedad

Las empresas concederán un premio en metálico de 1.037,39 euros a los trabajadores que cumplan 25 años de servicio en la empresa.

La cantidad expresada será fija y no sufrirá variación alguna en negociaciones sucesivas.

Artículo 32. Indemnización por Fallecimiento y Jubilación

Al fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará a sus descendientes, por el orden que después se indica, una ayuda de dos mensualidades del salario que viniera percibiendo en el momento de su muerte, de conformidad con la tabla que

queda unida al texto de este convenio, autoasegurando este riesgo en los términos siguientes:

El orden para percibir dicha ayuda será:

A.- Viuda o viudo.

B.- Descendientes menores.

C.- Hermanos huérfanos menores de edad o incapacitados que vivan bajo su dependencia económica.

D.- Ascendientes incapacitados o familiares que en los mismos términos dependieran económicamente del fallecido.

En el supuesto de que los derechohabientes sean los contemplados en los apartados A y B, la ayuda será de tres mensualidades.

En los supuestos de jubilación voluntaria o forzosa, o invalidez, ser percibirá el importe de tres mensualidades, igualmente de conformidad con la tabla referida en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 33. Cuota Sindical

Se acuerda entre las partes que se descontará la cuota sindical en la nómina, a los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, pudiendo los trabajadores interesados, hacer la petición correspondiente a la dirección empresarial, la cual realizara dicho descuento hasta que el solicitante no comunique lo contrario.

Capítulo VIII. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 34. Participación en Materia de Seguridad y Salud Laboral

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representante legales y de los Comités de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 35. Comités de Seguridad y Salud

1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de

participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones dentro de la empresa.

2.- Los Comités de Seguridad y Salud se constituirán en los centros de trabajo que se determinen por la Comisión de Convenio, que también determinará su composición.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

3.- Los Comités de Seguridad y Salud participarán activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de Seguridad e Higiene.

Artículo 36. Delegados de Prevención

1.- Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2.- Los delegados de prevención serán nombrados por y entre los representantes del personal.

3.- Las partes firmantes asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los delegados de prevención de los medios suficientes a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomienden, todo ello de conformidad a lo dispuesto en la precitada Ley 31/1995.

Artículo 37. Elementos de Protección

Los trabajadores tendrán derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. El comité de Seguridad y Salud podrá proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

En concepto de mayor seguridad, tanto para la madre como para el feto, la empresa procurará el cambio de servicio donde no necesite un excesivo esfuerzo físico; del mismo modo, en el período de gestación, si la trabajadora lo solicita por escrito a la dirección, podrá ser excluida del turno de noche.

Los vestuarios de los trabajadores reunirán todas las condiciones de seguridad e higiene.

Las empresas afectadas por este Convenio deberán tener un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia sufridas por sus trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 38. Reconocimientos Médicos

Los reconocimientos médicos se practicarán:

1.- Una vez al año para todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen.

2.- Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario.

3.- A todo trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

4.- A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Artículo 39. Vestuario

Todas las categorías estarán dotadas de uniforme de trabajo que proporcionará la empresa, quedando como facultad de la misma el señalar aquel que considere más idóneo para aquellas que no lo tienen establecido.

Se proporcionarán dos uniformes al año, a no ser que al ir a efectuar el cambio de nuevos por los viejos, no sea necesario dicho cambio por encontrarse en buenas condiciones de uso los que se pretendan cambiar.

Los uniformes de los camilleros y enfermeros están compuestos de pantalón, bata y zapatos.

Capítulo IX. Formación y Perfeccionamiento Profesional

Artículo 40. Formación

Las centrales sindicales y asociaciones empresariales firmantes del presente acuerdo, estiman fundamental para el desarrollo productivo del sector sanitario, alcanzar unos niveles de profesionalidad que garanticen la estabilidad de las empresas y un nivel de empleo estable y adecuado a las realidades productivas que progresivamente vienen apareciendo. Por ello

ACUERDAN:

1.- Crear un centro de formación profesional que atendiendo a la demanda real del mercado de trabajo en el sector, desarrolle e imparta los conocimientos profesionales que sean necesarios y ocupen directamente los puestos de trabajo que sean requeridos.

2.- Este centro de formación estará directamente gestionado por los sindicatos y por los representantes empresariales de este acuerdo.

3.- El centro de formación profesional actuará en colaboración con el SAE y aquellos organismos competentes que sirvan a los fines formativos.

4.- El centro elaborará planes de formación adecuados y especialmente concretará formulas para los trabajadores de las PYMES.

El desarrollo de este artículo se hará en base a los acuerdos sobre Formación Continua suscritos entre los sindicatos UGT y CC.OO. y la CEOE y CEPYME.

Artículo 41. Permisos

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio, y de conformidad con los planes que se elaboren, tendrán derecho a permisos retribuidos para el acceso a la formación, así como a que se les facilite el acceso a cualquier actividad formativa que esté dentro de los criterios inspiradores del artículo anterior.

Para las actividades formativas organizadas por la empresa, y de conformidad con los representantes legales de los trabajadores, se podrán retribuir hasta el 50% de las horas invertidas en la actividad formativa.

Capitulo X. Jubilación

Artículo 42. Jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la empresa a cubrir, por los sistemas legalmente establecidos, las plazas que por esta razón quedaran vacantes y fueran necesarias, en idéntica categoría profesional, y todo ello de conformidad con la legislación vigente

La empresa vendrá obligada a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes, en su caso, a los representantes de los trabajadores.

Artículo 43. Jubilación Voluntaria

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad; en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio.

En este supuesto, el trabajador percibirá el premio de jubilación, de conformidad con lo establecido en el Artículo 32 de este convenio.

Artículo 44. Jubilación Parcial Anticipada

Para favorecer que los/as trabajadores/as puedan acogerse a la jubilación parcial anticipada regulada por las leyes 12/2001 de 9 de julio; 24/2001 de 27 de

diciembre y 35/2002 de 12 de julio, las Empresas se comprometen a concertar los contratos a tiempo parcial y los contratos de relevo correspondientes siempre que un/a trabajador/ a lo solicite, con excepción de cargos directivos, mandos intermedios y puestos unipersonales, cuyas solicitudes deberán estudiarse individualmente y podrán o no ser aprobadas de acuerdo con criterios de la empresa.

Capitulo XI. Derechos Sindicales

Artículo 45.- Derechos de los Trabajadores

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponen de suficientes y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso el ejercicio en tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centro de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la titularidad de los centros.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, la representación del sindicato o centrales será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente será preferentemente Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.

Artículo 46. Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre

su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Organo de Prevención de Salud Laboral en el trabajo y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales Organos admitan previamente su presencia.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos y por el presente Convenio a los miembros de Comités.

Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1.- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

2.- En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

3.- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo efectivas.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato, y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente un delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas como tal le corresponda.

Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que

le son propias.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitare en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

A los delegados sindicales de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente acuerdo, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes facultades:

A.- Ser informados por la dirección de la empresa:

a.- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

b.- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se dan a conocer a los

socios.

c.- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales o sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d.- En función de la materia de que se trate:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias:

Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité de Empresa para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

Sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B.- Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a.- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b.- La calidad de la docencia y de la efectividad de las mismas en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c.- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C.- Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

D.- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E.- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente en los apartados a) y c) del Punto A de este artículo aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

F.- El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional del empleo.

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa en el centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores 15 horas

De 101 a 250 trabajadores 20 horas

De 251 a 500 trabajadores 30 horas

De 501 a 750 trabajadores 35 horas

De 751 en adelante 40 horas

En los Convenios Colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituto de formación u otras entidades.

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 47. Derechos de las Organizaciones Sindicales y Afiliados

El Comité de Empresa tendrá un local dentro de las dependencias de la empresa como lugar de reuniones para el desarrollo de sus fines sindicales.

Los Delegados de Personal y/o miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas sindicales como mejor convenga al desarrollo de los fines sindicales por los que fueron elegidos.

Las Secciones Sindicales constituidas tendrán las mismas garantías que los Comités de Empresa.

Los trabajadores del sector tendrán 8 horas al año para realizar Asambleas en horas de trabajo.

Las convocatorias de estas Asambleas se harán de acuerdo con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y serán debidamente comunicadas a la dirección de la empresa, con suficiente antelación.

Artículo 48. Canon de Negociación

De acuerdo con la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, se establece un canon de negociación de 24,71 euros que serán abonadas por una sola vez al año. Este canon tendrá carácter de voluntario y será abonado por los trabajadores en la paga extra de julio, debiendo la empresa ingresar la cantidad en la cuenta corriente de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo.

Los trabajadores que deseen abonar el canon deberán dirigirse por escrito a la empresa en este sentido.

Artículo 49. Cláusula de Descuelgue

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y de forma fehaciente su situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables oficiales de los tres últimos ejercicios, teniéndose en cuenta las previsiones para el siguiente ejercicio.

Solo en los casos referidos en el párrafo anterior se trasladará a las partes la fijación del acuerdo de salario, debiendo ser esto autorizado por la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

Para valorar esta situación se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de su cuenta de resultados.

En caso de discrepancia podrán utilizarse informes de auditores o censores jurados de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de las empresas. El coste que suponga será abonado por la parte que lo solicite.

Las empresas que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado, tendrán que presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa, estando ésta obligada a guardar sigilo profesional.

Siempre debe entenderse que lo tratado en esta cláusula solo afecta al concepto salarial, hallándose obligada la empresa en el contenido del resto del convenio.

Articulo 49 bis.- Inaplicación del convenio.-

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 50. Finiquitos

Todos los finiquitos que se suscriban con relación al cese de un trabajador, se harán por escrito según modelo adjunto, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, salvo renuncia expresa del interesado ante el propio representante.

De no ajustarse a las citadas condiciones no tendrán carácter liberatorio.

MODELO DE FINIQUITO

LIQUIDACION FINIQUITO de D.....con D.N.I. Nº .....

He recibido de la empresa .....con domicilio en..... provincia de..... c/ ..... nº. .....C.P. ..... la cantidad de ..... euros (.....euros) en concepto de liquidación y finiquito, por la extinción de la relación laboral que a ambas partes ha unido hasta la fecha del pie del escrito.

La cantidad descrita corresponde a los siguientes conceptos:

- Salario mensual..... =.....

- Complemento mensual..... =.....

- Parte proporcional de pagas extras..... =.....

- Otros conceptos liquidatorios..... =.....

- Parte proporcional de vacaciones..... =.....

TOTAL.....

Con la percepción de la cantidad referida, ambas partes reconocen expresamente que la relación laboral queda extinguida, no debiéndose nada mutuamente por este concepto.

En Granada, a..... de..... de 20.....

Fdo.-.....

ESPECIFICACIONES DE NIVELES.

1.- Director médico, director administrativo.

2.- Subdirector médico, subdirector administrativo, y médico jefe de departamento.

3.- Médico jefe de servicio y jefe de sección.

4.- Médico jefe de clínica, médico jefe adjunto, médico residente o interno, farmacéutico, odontólogo, letrado asesor jurídico, arquitecto, ingeniero, físico, químico, economista, jefe de negociado y técnico superior en prevención de

riesgos laborales.

5.- Jefe de enfermería, supervisor de enfermería,

ATS/DUE, matrona, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, maestro de logofonía, maestro de sordos, titulado mercantil, ingeniero técnico, maestro nacional, graduado social, trabajador social, profesor de educación física y técnico medio en prevención de riesgos laborales.

6.- Monitores de logofonía, monitor ocupacional, monitor de sordos, monitor de educación física, oficial administrativo, conserje, jefe de cocina, jefe de almacén y/o economato, jefe de lavandero, ropero y plancha, jefe de taller mecánico, jefe calefactor, encargada, ATL, ATR e higienista y mecánico dental.

7.- Auxiliar sanitario, cuidadores, auxiliar especializado, puericultora, auxiliar de enfermería, cuidador psiquiátrico, subencargado, cocinero/a, telefonista de más de 50 teléfonos, electricista, albañil, carpintero, pintor, maquinista de lavandero, auxiliar administrativo, auxiliar de farmacia

8.- Portero, ordenanza, camarero/a, vigilante nocturno, ayudante de cocina, repostero, panadero, cortadora, costurera, planchadora, telefonista de menos de 50 teléfonos, conductor de segunda, jardinero, peluquero y hortelano.

9.-Cafetero, ascensorista, ayudante de albañil, ayudante de jefe de taller, de electricista, de mecánico, de mecánico calefactor, de carpintero, de pintor, de jardinero, de peluquero, de maquinista, de lavandero, de ascensorista, de hortelano y peón hortícola.

10.- Pinche de cocina, fregador/a, lavandera, limpiadora y peón.

11.- Pinches y botones.

Capitulo XII. Faltas y Sanciones

Artículo 51. Principios de Ordenación

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 la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

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

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

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

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

Artículo 52. Graduación de las Faltas

1.- Se consideran como faltas leves:

A.- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

B.- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

C.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

D.- La desatención y falta de corrección en el trato con el público, cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

E.- Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

F.- La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se consideran como faltas graves:

A.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida de trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

B.- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

C.- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

D.- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra “D” del número 3.

E.- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

F.- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

G.- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa.

H.- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, 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.

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

J.- La embriaguez habitual en el trabajo.

K.- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

L.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

M.- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

N.- Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

O.- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

A.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

B.- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

C.- 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.

D.- 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.

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

F.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

G.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

H.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

I.- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

J.- El acoso sexual.

L.- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

M.- Las derivadas de los apartados 1.D y 2.L y N del presente artículo.

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

Artículo 53. Sanciones

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

A.- Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B.- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

C.- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2.- Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán

canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

ANEXO 1. Tablas

Tablas	Subida	Complemento		
Salariales	Convenio	de Noche		
2012-2013				
Categorías	Salario mes / día	20% Salario mes / noche	Salario Día	Salario Noche
1	1.584,42	1.901,30	52,09	62,51
2	1.488,65	1.786,38	48,94	58,73
3	1.439,45	1.727,33	47,32	56,79
4	1.381, 17	1.657,40	45, 41	54,49
5	1.228,30	1.473,95	40,38	48,46
6	1.100,89	1.321,07	36,19	43,43
7	1.070,74	1.284,88	35,20	42,24
8	1.050,53	1.260,63	34,54	41,45
9	1.020,36	1.224,43	33,55	40,26
10	995,18	1.194,21	32,72	39,26
11	908,17	1.089,81	29,86	35,83

Vacaciones art.	16.1 66,69
Vacaciones art.	16.2 88,95
Responsabilidad	55,68
ATS - Fisioterapeutas	143,51
Médicos	60,66
Corpus	988,24
Desplazamiento 1	34,74
Desplazamiento 2	30,14
Desplazamiento	343,02
Premio Antigüedad	1.037,39

ANEXO 2. Cuadro de parentesco

#*1*#

ANEXO 3. Complemento ad personam negociación 2012-2013

Con carácter de acuerdo de negociación de convenio, sin incorporarse al texto del

convenio, se alcanza el siguiente:

Los trabajadores/as que venían percibiendo a la fecha de firma de este convenio colectivo el complemento de antigüedad, percibirán con el carácter de complemento ad personam la cantidad mensual que a cada uno le corresponda.

Los trabajadores/as que tuviesen el complemento en el tope máximo percibirán la cantidad que ya venían cobrando.

Los trabajadores/as que no hubiesen alcanzado el tope máximo, percibirán la cantidad correspondiente a su porcentaje consolidado calculado a fecha de 31 de diciembre, teniendo en cuenta para ello el grado de porcentaje que tuviesen devengado desde el último trienio consolidado hasta dicha fecha.

Este complemento ad personam se comenzará a percibir en le nómina siguiente a la fecha de firma del convenio y se incrementará en los términos que se acuerden para los demás conceptos retributivos en cada vigencia de la negociación colectiva.