

Resolución de 20 de septiembre 2010

LCM 2010\345

SANIDAD. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada, CC OO, SATSE y UGT.

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Comunidad de Madrid 8 noviembre 2010, núm. 267, [pág. 148]

SUMARIO

- Sumario

 - Parte Expositiva

 - 1

 - 2

 - Convenio Colectivo 2008-2011 para «Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos» de la Comunidad de Madrid [arts. 1 a 67]

 - CAPÍTULO I. Disposiciones generales [arts. 1 a 10]
 - Artículo 1. Ámbito de aplicación

 - Artículo 2. Ámbito funcional
-

-
- Artículo 3. Ámbito territorial

 - Artículo 4. Ámbito personal

 - Artículo 5. Vigencia

 - Artículo 6. Denuncia y prórroga

 - Artículo 7. Vinculación a la totalidad

 - Artículo 8. Neutralización de mejoras legales

 - Artículo 9. Mejoras pactadas

 - Artículo 10. Nulidad parcial del texto acordado

 - CAPÍTULO II. Dirección y control de la actividad laboral [art. 11]
 - Artículo 11

 - CAPÍTULO III. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones [arts. 12 a 15]
 - Artículo 12. Jornada

 - Artículo 13. Permisos

 - Artículo 14. Vacaciones

 - Artículo 15. Excedencias

 - CAPÍTULO IV. Retribuciones [arts. 18 a 25]
 - Artículo 18. Retribución según tablas

- Artículo 19. Complemento de puesto de trabajo de Responsabilidad

- Artículo 20. Complemento de antigüedad

- Artículo 21. Plus de transporte

- Artículo 22. Complemento especial

- Artículo 23. Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo

- Artículo 24. Servicio comedor

- Artículo 25. Pagas extraordinarias

- CAPÍTULO V. Empleo [arts. 26 a 30]
 - Artículo 26. Contrato de trabajo

 - Artículo 27. Cláusula de empleo

 - Artículo 28. Período de prueba

 - Artículo 29. Ceses en la empresa

 - Artículo 30. Ascensos y Vacantes

- CAPÍTULO VI. Jubilación [arts. 31 a 33]
 - Artículo 31. Jubilación a los sesenta y cuatro años

 - Artículo 32. Fomento de Empleo. Jubilación

 - Artículo 33. Jubilación parcial

-
- CAPÍTULO VII. Planes de Igualdad [arts. 34 a 36]
 - Artículo 34. Igualdad de sexos
 - Artículo 35. Igualdad de Oportunidades y No Discriminación
 - Artículo 36. Comisión paritaria de igualdad

 - CAPÍTULO VIII. Defensa de la Salud y Seguridad en el Trabajo [arts. 37 a 44]
 - Artículo 37. Salud y seguridad en el trabajo
 - Artículo 38. Vigilancia de la salud
 - Artículo 39. Ropa de trabajo y medios y equipos de protección colectivos e individuales
 - Artículo 40. Cambio de servicio durante el embarazo
 - Artículo 41. Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales
 - Artículo 42. Medio ambiente laboral
 - Artículo 43. Protección de las víctimas de la violencia de género
 - Artículo 44. Protección ante agresiones a trabajadores/as

 - CAPÍTULO IX. Derechos sindicales [arts. 45 a 54]
 - Artículo 45. Facultades del delegado/a sindical
 - Artículo 46. Garantías del delegado/a sindical
-

- Artículo 47. Cuota sindical

- Artículo 48. Excedencia

- Artículo 49. Disposición de local

- Artículo 50. Afiliación sindical

- Artículo 51. Funciones del comité de empresa

- Artículo 52. Elección y mandato

- Artículo 53. Crédito de horas mensuales

- Artículo 54. Remisión a la legalidad vigente

- CAPÍTULO X. Formación profesional continua [arts. 55 a 59]
 - Artículo 55. Principios Generales

 - Artículo 56. Objetivos de la formación profesional continua

 - Artículo 57. Desarrollo de la formación profesional continua

 - Artículo 58. Comisión paritaria

 - Artículo 59. Financiación de la formación

- CAPÍTULO XI. Régimen disciplinario [arts. 60 a 64]
 - Artículo 60. Principios de ordenación

 - Artículo 61. Graduación de las faltas

-
- Artículo 62. Sanciones

 - Artículo 63. Tramitación y prescripción

 - Artículo 64. Infracciones de la empresa

 - CAPÍTULO XII. Comisión paritaria de vigilancia [arts. 65 a 66]
 - Artículo 65. Comisión paritaria

 - Artículo 66. Funciones de la comisión paritaria

 - CAPÍTULO XIII. Carrera y promoción profesional [art. 67]
 - Artículo 67

 - DISPOSICIONES ADICIONALES
 - Primera

 - Segunda

 - DISPOSICIONES TRANSITORIAS
 - Primera

 - Segunda

 - Tercera

 - ANEXO II

 - ANEXO III. Cuadro de asimilación de categorías con áreas de actividad

- ANEXO IV. Puestos de responsabilidad

- ANEXO I

Examinado el texto del [convenio colectivo](#) del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos, suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada, CC OO, SATSE y UGT el día 6 de julio de 2010, completada la documentación exigida en el [artículo 6](#) del [Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo](#), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 2](#) de dicho Real Decreto; en el [artículo 90.2 y 3](#) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), y en el [artículo 6.1.a\)](#) del [Decreto 150/2007, de 29 de noviembre](#), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General, resuelve:

1.

Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.

Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Convenio Colectivo 2008-2011 para «Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos» de la Comunidad de Madrid

CAPÍTULO I.

Disposiciones generales

Artículo 1.

Ámbito de aplicación

El presente convenio, que ha sido negociado por las representaciones sindicales de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid de CC OO, SATSE, y la Federación de Servicios Públicos de UGT de Madrid, y por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada de la Región Centro, habiéndose reconocido las partes la representación suficiente, será de aplicación en la Comunidad de Madrid, establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo entre las empresas destinadas a Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos o de asistencia y consulta, y el personal dependiente de los mismos.

Artículo 2.

Ámbito funcional

El presente convenio autonómico regula las relaciones de trabajo entre las empresas que desarrollan su actividad dentro del grupo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de la Comunidad de Madrid, con la sola excepción de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social.

Artículo 3.

Ámbito territorial

El presente convenio es de ámbito autonómico, extendiéndose a toda la Comunidad de Madrid, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 4.

Ámbito personal

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios en las empresas afectadas por el mismo y reguladas por la legislación laboral vigente de conformidad con el [artículo 1º](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#) .

Artículo 5.

Vigencia

La duración de este convenio se establece por cuatro años, desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011. Su entrada en vigor comenzará el día siguiente en que aparezca publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, a excepción del incremento salarial, que retrotraerá sus efectos al día 1 de enero de 2008 y sin perjuicio de lo establecido en el complemento de antigüedad regulado en el artículo 20.

Artículo 6.

Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 7.

Vinculación a la totalidad

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

Artículo 8.

Neutralización de mejoras legales

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

Artículo 9.

Mejoras pactadas

Las condiciones pactadas serán compensables con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mejora de salarios, pluses de puntualidad, asistencia, etcétera).

Artículo 10.

Nulidad parcial del texto acordado

Si la autoridad laboral estimase que este convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes. En el supuesto de que la autoridad competente, en uso de sus facultades adoptara medidas (citadas anteriormente), la comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación manteniéndose la vigencia del resto del articulado del convenio, o si por lo contrario, la modificación de aquella o aquellas cláusulas obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes hubieran pactado.

CAPÍTULO II.**Dirección y control de la actividad laboral****Artículo 11.**

El trabajador/a estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.

En cumplimiento de esta obligación, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que adopte la dirección de la empresa en uso de sus facultades organizativas, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la clasificación profesional recogida en los anexos II y III del presente convenio.

Podrá el empresario/a, en uso de estas facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales; guardando en la adopción de tales medidas, la consideración debida a la dignidad humana del trabajador/a. En todo caso, ambas partes, se someterán a lo que en esta materia dispone el Estatuto de los Trabajadores, previo informe del comité de empresa en aquellas cuestiones en que tenga atribuida competencia por la normativa vigente.

CAPÍTULO III.**Jornada de trabajo, permisos y vacaciones****Artículo 12.****Jornada**

Jornada continuada. A partir del 1 de enero de 2011 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.

En el año 2010 los trabajadores/as tendrán derecho a un día de permiso retribuido que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

Jornada partida. Tanto para el personal externo como interno. A partir del 1 de enero de 2011 será de 1680 horas en cómputo anual. Diariamente la jornada no podrá ser inferior a siete horas, ni superior a diez. Librarán con carácter obligatorio y de forma consecutiva dos días a la semana. Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

En el año 2010 los trabajadores/as tendrán derecho a un día de permiso retribuido que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

No obstante, la empresa y los trabajadores/as, con el comité de empresa, podrán negociar otro tipo de jornada y los descansos correspondientes, para regular las situaciones especiales que puedan plantearse.

El personal que con anterioridad a la entrada en vigor del convenio del año 1996, viniera prestando su jornada en horario partido seguirá desarrollando ésa sin ningún tipo de variación en sus condiciones laborales, en su

caso, (jornada, horario, descanso, retribuciones, etcétera), salvo en lo referido en jornada anual, que se reducirá en 12 horas a partir del 1 de Enero del 2011 sobre la jornada vigente en el año 2007 (ir a los dos anteriores convenios). Igualmente durante el año 2010 los trabajadores/as tendrán derecho a un día de permiso retribuido que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

No obstante dicho personal, previo acuerdo con la empresa, podrá optar en cualquier momento a partir de la entrada en vigor de este convenio, por prestar sus servicios en los términos expresados para la jornada partida con carácter general. Transcurrido un año desde la solicitud del trabajador/a sin que el acuerdo se hubiera producido, el trabajador/a se incorporará de forma automática al nuevo régimen de jornada.

Jornada nocturna. La jornada nocturna 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; quienes realicen esta jornada percibirán un incremento del 25 por 100 de las cantidades señaladas en los anexos la, lb y lc como «módulo nocturno».

El personal que con anterioridad a la entrada en vigor del convenio del año 1996, viniera prestando su jornada en horario nocturno seguirá desarrollando ésta sin ningún tipo de variación en sus condiciones laborales, en su caso, (jornada, horario, descanso, retribuciones, etcétera).

No obstante dicho personal, previo acuerdo con la empresa, podrá optar en cualquier momento a partir de la entrada en vigor de este convenio, por prestar sus servicios en los términos expresados para la jornada nocturna con carácter general. Transcurrido un año desde la solicitud sin que el acuerdo se hubiera producido, el trabajador se incorporará de forma automática al nuevo régimen de jornada.

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio, previo aviso y sin necesidad de justificación, podrán elegir tres días de sus libranzas anuales, siempre y cuando no afecte a las necesidades del servicio ni sea acumulable a vacaciones, permisos, ni festivos.

Artículo 13.

Permisos

Las empresas concederán licencias retribuidas a todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que medien las siguientes causas por el tiempo que se indica:

– Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, o ampliables a 6 si el hecho ocurre fuera de España, en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

– Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, o ampliables a 6 si el hecho ocurre fuera de España, en casos de enfermedad que conlleven hospitalización, intervención quirúrgica o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo para el caso de los parientes relacionados en el párrafo anterior. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo.

– Cuatro días naturales, por nacimiento de hijo/a. Podrá ampliarse a cinco días cuando el alumbramiento se produjera en provincia distinta de la que resida habitualmente el trabajador/a.

– Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.

– Un día por traslado de su domicilio habitual.

– Un día por razón de boda de padres, hijos/as, hermanos/as, ampliable a tres, si la celebración de la misma se llevara a efecto en provincia distinta a la residencia habitual del trabajador/a.

– Un día por razón de comunión o bautizo de hijos/as, hermanos/as y nietos/as.

– El tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, tales como citaciones, exhortos, juicios, etcétera, así como citaciones oficiales, emitidas por el Organismo competente, para la adopción y acogimiento legal.

– El tiempo indispensable para acudir a consultas de especialistas médicos del Sistema Público de Salud o realización de pruebas diagnósticas requeridas por los mismos.

– El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. ([art. 26.4](#) de la [Ley 31/1995 de PRL](#)).

Todos los permisos anteriormente reseñados serán de aplicación a las parejas de hecho siempre que estén inscritas en el Registro de Parejas de Hecho de su localidad.

En todos los casos incluidos en el presente artículo el trabajador/a justificará su ausencia con posterioridad, aportando el correspondiente documento. En caso de enfermedad siempre se salvaguardará la intimidad del paciente.

Lactancia: las trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 14.

Vacaciones

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio disfrutarán obligatoriamente de un mes de descanso retribuido al año, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo período o en dos fracciones de quince días, siempre que haya acuerdo entre las partes, no siendo acumulable con cualquier otro permiso festivo.

Los trabajadores/as que no hubieran completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestado, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por mes trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción del día resultante.

Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada uno de los servicios, categorías y turnos.

De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos o vacaciones se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro del servicio un orden de prioridad con el que tendrá derecho a elegir su turno de vacaciones.

En aquellas empresas en que dicho sistema se aplique por primera vez, para establecer el orden de prioridad inicial se utilizará el criterio de antigüedad.

En caso de producirse nuevas incorporaciones por traslado voluntario del personal procedente de otro servicio, se respetará la programación de vacaciones de ese año, y se acoplará a dicho personal a las necesidades asistenciales del servicio de destino para el disfrute de sus vacaciones.

El personal que por necesidades de servicio sea trasladado de unidad con posterioridad a la fecha de fijación de los turnos, conservará el turno de vacaciones que le hubiera correspondido.

En el mes de enero, o como mínimo, con tres meses de antelación al comienzo del primer turno de vacaciones, la dirección de la empresa fijará el número de trabajadores/as que disfrutarán mensualmente las vacaciones anuales. Comunicándose a su vez a los representantes sindicales.

Los trabajadores/as comunicarán a la dirección de la empresa, con dos meses de antelación, a la fecha de comienzo, el período de vacaciones.

En aquellas empresas en las que exista comité de empresa o delegado/a de personal, así como secciones sindicales o delegados/as sindicales de los sindicatos representativos, se contará con su participación para

elaborar los supuestos de sustituciones para el período vacacional.

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

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.

Artículo 15.

Excedencias

a) Excedencia Voluntaria. El trabajador/a con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador/a, si ha transcurrido un año del final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación al menos de treinta días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Empresa en el plazo de 5 días, entendiéndose concedida, si en el indicado plazo el trabajador/a no recibiese contestación.

Antes de terminar la misma, y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.

b) Excedencia por cuidado de hijos/as: Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores/as también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores/as de una misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Tanto en las excedencias por cuidados de menores como en la de cuidado de familiares, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período de excedencia por cuidados de menores y cuidados de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección del centro, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La excedencia contemplada en los apartados b) y c) de este artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres.

Artículo 16. Reducción de jornada por motivos familiares.– 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.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 17. Permiso por Asuntos Personales.– El Trabajador/a con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a disfrutar de un permiso no retribuido de un mes al año, siempre y cuando no sea coincidente con los meses de Julio, Agosto y Septiembre, y no sea utilizado para la realización de otras actividades profesionales. Este permiso deberá solicitarse con una antelación de treinta días, salvo casos excepcionales de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y trabajador/a la prórroga de este período, sin exceder en ningún caso de cuatro meses.

CAPÍTULO IV.

Retribuciones

Artículo 18.

Retribución según tablas

Las tablas económicas serán las que se expresan los anexos Ia, Ib y Ic del presente convenio.

En dichos anexos, figuran los salarios mínimos garantizados para cada grupo profesional.

Las cantidades reflejadas en su conjunto en las tablas salariales del año 2007 se incrementarán en el IPC real, fijado a 31 de diciembre de 2008, es decir, lo que supone un incremento para el año 2008 del 1,4%. En el año 2009 se incrementarán en el IPC real, fijado a 31 de diciembre del 2009, es decir, lo que supone un incremento para el año 2009 del 0,8%. En el año 2010 se incrementará provisionalmente en un 1% con revisión hasta el IPC real que resulte finalmente a 31 de diciembre del 2010. En el 2011 se incrementará provisionalmente un 1,5% con revisión hasta el IPC real que resulte finalmente a 31 de diciembre del 2011. Si el IPC real en los años 2010 y 2011 resultase finalmente inferior en cada uno de los años a los incrementos provisionalmente aplicados, prevalecerán estos últimos.

Se mantendrá como módulo a efectos del cálculo de cualquier complemento retributivo derivado de la aplicación del presente convenio, las tablas que figuran en los anexos Ia, Ib y Ic, equivalente al salario base anterior con su correspondiente revalorización en la forma prevista en el párrafo anterior.

La retribución recogida en las tablas salariales corresponde a la jornada completa y a los diferentes niveles salariales dentro de cada grupo profesional.

Se establece como fecha tope para que las empresas abonen los atrasos correspondientes a las tablas salariales acordadas el último día del mes siguiente al de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Artículo 19.

Complemento de puesto de trabajo de Responsabilidad

Los puestos que impliquen mayor responsabilidad o dedicación, denominados habitualmente de confianza, tendrán asignada una retribución específica.

En todos los supuestos de acceso a puestos de responsabilidad, la retribución mínima que percibirá el trabajador/a será la de su grupo profesional más un 10% del módulo correspondiente. No obstante cuando el trabajador/a que sea adscrito a un puesto de responsabilidad tenga consolidada una retribución superior al citado mínimo, se entenderá incluido el mismo en el complemento funcional y no será, por tanto, obligatorio incrementarlo adicionalmente.

La percepción del complemento de puesto de responsabilidad, depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto, por lo que no tendrá carácter consolidable, incluso en el supuesto de prórroga o prórrogas sucesivas.

Los puestos de responsabilidad, serán determinados en cada empresa. A título enunciativo y no limitativo se especifican en el anexo IV, los actualmente posibles con carácter general.

Artículo 20.

Complemento de antigüedad

Con efectos de fecha 31 de diciembre de 1997 se pactó expresamente la supresión del complemento de antigüedad.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio seguirán percibiendo como complemento de carácter personal, el plus de antigüedad devengado y el que se encontrara en tramo de adquisición a fecha 31 de diciembre de 1997. Dicho complemento no será absorbible, ni compensable en el futuro y se revalorizará en la misma proporción que se acuerde para el resto de conceptos retributivos en los sucesivos convenios colectivos.

Aquellas empresas que no acrediten cumplir los requisitos exigidos en el artículo 27 seguirán abonando el complemento de antigüedad, a todos sus trabajadores/as, tal y como se contemplaba en el convenio de 1995.

Las empresas que con posterioridad al 30 de junio de 1998 hayan acreditado o acrediten, ante la comisión paritaria del convenio colectivo, los requisitos necesarios para acogerse a la desaparición del complemento personal de antigüedad tendrán como fecha de acreditación de antigüedad el último día del mes en que presentaron la acreditación y el mes siguiente aplicarán las tablas salariales acordadas para tal efecto.

Artículo 21.

Plus de transporte

El personal afectado por el presente convenio percibirá un plus de transporte como indemnización de los gastos, perjuicios y tiempo invertido ocasionado por el desplazamiento al centro de trabajo, que se abonará en la cuantía establecida en los anexos la, lb y lc equivalente anualmente al 20% del salario mínimo interprofesional vigente, sin computar la prorrata de pagas extraordinarias.

Artículo 22.

Complemento especial

Para el personal en razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligro o penosidad, se establece un complemento consistente en un 15 por 100 del módulo establecido en los anexos la y lb, lc en las siguientes secciones o departamentos:

- Quirófano.
- Radioelectrología.
- Radioterapia.
- Medicina nuclear.
- Laboratorio de análisis clínicos.

- Unidad de cuidados intensivos.
- Unidad de enfermos contagiosos.
- Hemodiálisis.

Artículo 23.

Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo

En los casos de baja por incapacidad temporal, las empresas se comprometen a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe el trabajador/a del seguro de enfermedad o accidentes, hasta el total del salario real en los siguientes casos:

1. En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, durante los primeros 30 días, en caso de intervención quirúrgica u hospitalización.
2. En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales durante todo el tiempo que dure la misma.

Artículo 24.

Servicio comedor

El personal de jornada partida afectado por este convenio, tendrá derecho a hacer uso de los servicios de comedor a precios reducidos, siempre que las consumiciones se realicen en el comedor de personal del centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo.

Durante el período de descanso, en la jornada continuada, los trabajadores/as podrán beneficiarse de los precios reducidos señalados anteriormente.

Artículo 25.

Pagas extraordinarias

Ambas partes acuerdan el no prorrateo de las pagas extraordinarias, Navidad y vacaciones, durante las mensualidades ordinarias, abonándose las mismas en las fechas del 1 al 30 de junio y del 1 al 20 de diciembre, respectivamente.

CAPÍTULO V.

Empleo

Artículo 26.

Contrato de trabajo

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo, especificándose en todo caso el grupo profesional y área funcional, así como el período de prueba. La copia del contrato legalizado por la oficina del Instituto Nacional de Empleo, deberá ser entregada al trabajador/a.

a) Contratos eventuales por circunstancias de la producción: Los contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, exceso de pedidos, contemplado en el [artículo 15.1 b\)](#) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo), podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior podrá prorrogarse hasta el período máximo.

Se entenderá como causa suficiente para realizar este tipo de contratos, la existencia de un índice de ocupación igual o superior al 80 por 100 de la capacidad legalmente autorizada.

b) Contrato para obra o servicio determinado: A los efectos previstos en la vigente legislación, en relación con la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las clínicas que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio determinados, se pactan expresamente como tales los servicios prestados, a través de conciertos o contratos administrativos para la gestión de centros de la administración sanitaria pública, siempre que no venga en aplicación preferente el contrato de acumulación de tareas.

c) Contratos de relevo: Se podrán celebrar contratos de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al personal que se jubila parcialmente.

d) Contratos a Tiempo parcial: Los contratos a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

e) Contratos en Prácticas y Formativos: Los contratos formativos (regulados en el [Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo](#) , en prácticas y para formación) tendrán una duración máxima de dos años y tres años respectivamente, siendo su salario no inferior al 90 por 100 del fijado en el presente convenio colectivo para las categorías profesionales objeto de aprendizaje o formación en proporción al tiempo trabajado. No podrán celebrarse contratos de formación que supongan más de un 10 por 100 del total de la plantilla.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de determinar la formación mínima que deben tener los contratados, mediante la modalidad de prácticas y formación. Asimismo, velará por el cumplimiento del Real Decreto 488/1988, de 27 de marzo, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

De acuerdo con la ley sobre los derechos de información a los representantes legales de los trabajadores/as en materia de contratación, [artículo 8.3](#) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo), se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales de los trabajadores/as.

A efectos de lo dispuesto en la [disposición adicional primera, número 2, apartado b\)](#) de la [Ley 63/1997, de 26 de diciembre](#) , se pacta expresamente la posibilidad de convertir en contratos para el fomento de la contratación indefinida, los contratos formativos cualquiera que sea la fecha de su celebración, a partir del momento en que hayan agotado su período inicial mínimo de duración y los contratos eventuales cualquiera que sea la fecha de formalización del contrato.

Artículo 27.

Cláusula de empleo

Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, las empresas afectadas por el presente convenio que deseen acogerse a lo dispuesto en el artículo 20, deberán acreditar que cuentan con el 70 por 100 de su plantilla contratada con carácter indefinido.

Aquellas empresas que no acrediten esta situación no podrán acogerse a lo estipulado en el artículo 20 sobre la desaparición del complemento personal de antigüedad y deberán seguir abonando dicho complemento tal y como se contempla en el convenio de 1995.

En tal sentido en los anexos de las tablas salariales del presente convenio, se contemplan dos tablas:

a) Que se mantiene el complemento de antigüedad.

b) Que se acogen a la desaparición del complemento de antigüedad.

Artículo 28.

Período de prueba

Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el [artículo 14](#) del Estatuto de los Trabajadores:

Titulados/as superiores: seis meses.

Titulados/as grado medio: dos meses.

Resto de personal: un mes.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 29.

Ceses en la empresa

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma y por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

– Grupo I: quince días.

– Grupo II: quince días.

– Grupo III: quince días.

– Grupo IV: un mes.

– Grupo V: un mes.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

Artículo 30.

Ascensos y Vacantes

Todo el personal de la empresa, en igualdad de condiciones, tendrá derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma, siempre que reúna las condiciones técnicas y titulaciones correspondientes a la vacante a cubrir, y en todo caso se observará rigurosamente la legislación vigente.

Las empresas se comprometen a dar publicidad a las vacantes priorizando la promoción interna en base a los principios de mérito y capacidad, dando preferencia para cubrir las vacantes a los trabajadores que pertenezcan a la misma empresa cualquiera que sea el contrato que les una a ella, siempre que se reúnan las condiciones que se exijan para el adecuado desarrollo del puesto de trabajo y con independencia de la jornada que vengan realizando

CAPÍTULO VI.

Jubilación

Artículo 31.

Jubilación a los sesenta y cuatro años

Como medida de fomento de empleo, se conviene que los trabajadores/as con sesenta y cuatro años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el [Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio](#) en sus [artículos 1 y 2](#).

Artículo 32.

Fomento de Empleo. Jubilación

1.– Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador/a la edad de 65 años, salvo acuerdo expreso entre Empresa y trabajador/a, comprometiéndose las empresas afectadas por el presente convenio, a cubrir, los puestos que por esta razón quedaran vacantes en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes.

2.– La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador/a pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador/a dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 33.

Jubilación parcial

El trabajador/a que así lo desee, al cumplir la edad prevista en el [Real Decreto Ley 8/2010 de 20 de mayo](#) , podrá acogerse a la jubilación parcial, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial. Una vez puesto en conocimiento de la empresa por parte de los trabajadores/as que reúnan los requisitos exigidos por la legislación vigente, su deseo de acogerse a la jubilación parcial, a que se refiere el [art. 12.6](#) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto Ley 8/2010 de 20 de mayo, aquélla siempre que las necesidades organizativas del servicio lo permitan, se compromete a poner todos los medios a su alcance para tramitar dicha solicitud, así como, a proceder a la contratación del trabajador/a suplente o relevista, siempre que las condiciones y características de tal relevo sean posibles de conformidad con legislación aplicable.

CAPÍTULO VII.

Planes de Igualdad

Artículo 34.

Igualdad de sexos

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia, afectarán por igual a ambos sexos.

Artículo 35.

Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

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

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su

consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

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

Artículo 36.

Comisión paritaria de igualdad

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

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

CAPÍTULO VIII.

Defensa de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Artículo 37.

Salud y seguridad en el trabajo

1. – Principios generales:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las legislaciones sucesivas que la complementan y desarrollan, los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las empresas en la protección de los trabajadores/as a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgos graves e inminentes y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, las empresas deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante Plan de prevención de Riesgos Laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, así como implantando e implementando la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, como viene recogido en los términos establecidos en [capítulos III](#), [IV](#) y [V](#), de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las sucesivas normas que la desarrollan y complementan.

Igualmente la empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en

esta materia, durante la jornada de trabajo o descontando el tiempo invertido en ella. ([Art. 19 LPRL](#)).

Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario/a.

2. –Delegados/as de Prevención:

Son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores/as en todo lo relacionado con la Seguridad y Salud Laboral en el ámbito de cada Empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en los puestos de trabajo.

Los Delegados/as de Prevención en cada Empresa, serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el [Art. 35.1](#) de la ley 31/1995 de P.R.L., con arreglo a la siguiente escala de Trabajadores/as:

De 202.342,8 m² 100: 2 Delegados/as de Prevención.

De 101 a 500: 3 Delegados/as de Prevención.

De 501 a 1.000: 4 Delegados/as de Prevención.

De 1.001 a 2.000: 5 Delegados/as de Prevención.

De 2.001 a 3.000: 6 Delegados/as de Prevención.

De 3.001 a 4.000: 7 Delegados/as de Prevención.

De más de 4.000: 8 Delegados/as de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores/as el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores/as habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los Delegados/as de Personal. ([Art. 35](#)).

Las competencias y facultades de los Delegados/as de Prevención serán las definidas en los puntos 1 y 2 respectivamente, del [artículo 36](#) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como, las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud de cada Empresa.

El tiempo utilizado por los Delegados/as de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado [artículo 68](#) del Estatuto de los Trabajadores (Art. 37.1).

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario/a en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a), c) y del número 2 del [artículo 36](#) de la LPRL.

3.– Comité de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito de las empresas:

Es el órgano de participación, paritario y colegiado de representación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales, y se regirán por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y las normas que la modifican y complementa en su [capítulo V](#) .

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as. El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de acuerdo a la escala expuesta en el [artículo 35](#) de la Ley 31/1995, y por un número igual de representantes de la Empresa correspondiente.

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el [Art. 39](#) de la LPRL y el Art. 16.2 del RSP.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la LPRL respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados/as de Prevención y empresarios/as de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada (Art. 24 y Art. 39.3.).

4.- Comité Central de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito del Convenio.

Con la idea y planteamiento de dotar de mayor coordinación, control, seguimiento y vigilancia al cumplimiento del convenio, en materia de seguridad y salud, se constituirá el Comité Central de Seguridad y Salud, órgano, paritario y colegiado de participación y representación, en el ámbito del convenio, que tendrá las siguientes competencias:

- Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del Art. 37 del convenio.
- Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores/as en materia de salud laboral.
- Elaboración de un plan de formación de salud laboral en función de las necesidades formativas.
- Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimiento sobre la legislación de prevención de riesgos laborales.
- Establecer, un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.
- Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
- Asesoramiento técnico a la empresa y representantes de los trabajadores/as.
- Analizar y dar su conformidad a las actuaciones de las Empresas que posibiliten su adecuación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a su ámbito de actuación.
- Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha ley a la empresa, especialmente en materia de:
 - Diseño y aplicaciones de planes y programas de actuación preventiva.
 - Participación en los servicios de prevención.
 - Evaluación de los factores de riesgo.
 - Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores/as.
 - Vigilancia de la salud de los trabajadores/as a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
 - Elaboración del mapa de Riesgos Laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.
 - Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.
 - Estudios de epidemiología laboral.
 - Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

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 2007-2012.

Artículo 38.

Vigilancia de la salud

El empresario/a garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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, practicándose los siguientes reconocimientos médicos:

- a) Periódicos y específicos al personal que por su actividad se crea necesario por los Servicios Médicos competentes.
- b) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo o tras la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- c) A los trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales riesgos profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores/as.

Artículo 39.

Ropa de trabajo y medios y equipos de protección colectivos e individuales

Las empresas están obligadas a:

- Facilitar un uniforme al año a todos los trabajadores/as y un par de calzado, cada seis meses. El trabajador/a estará obligado a usar durante la realización de su trabajo la ropa facilitada por la empresa así como de su cuidado.
- Proporcionar los medios y equipos de protección colectiva e individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios ([Art. 17](#) LPRL). Igualmente y en aplicación de lo dispuesto en el [Art. 10](#) del [R. D 773/1997](#) , los trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario/a, deberán utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.

Artículo 40.

Cambio de servicio durante el embarazo

Cuando el desempeño del trabajo habitual suponga riesgo para la mujer embarazada o lactante, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno habitual, de conformidad con lo previsto en el [artículo 26](#) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Asimismo y en el seno del Comité de Seguridad y Salud habrá que:

- Considerar en las evaluaciones los riesgos laborales para la reproducción y la maternidad, estableciendo una adecuada protección frente a ellos.
- Favorecer y reforzar el cumplimiento del [artículo 26](#) de la LPRL (adaptación, o cambio de puesto de trabajo) y, ante la imposibilidad de encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la madre, o del lactante, suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo o para el lactante.
- Definir qué actividades, puestos de trabajo o funciones específicas pueden suponer un riesgo importante para las mujeres embarazadas o lactantes.
- Elaborar una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo para la mujer embarazada y/o el feto.
- Exención del trabajo nocturno, cuando resulte necesario, en atención a la posible existencia de riesgo para la salud de las mujeres embarazadas o del feto.

Artículo 41.

Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores/as de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores/as, en los términos previstos en el [Real Decreto 171/2004, de 30 de enero](#), por el que se desarrolla el [artículo 24](#) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Artículo 42.

Medio ambiente laboral

El crecimiento económico, productivo y social de las empresas sólo puede ser alcanzado si se protege el medio ambiente. A día de hoy es aceptado por toda la comunidad científica que un desarrollo sostenible debe de serlo en sus tres vertientes, económica, social y medioambiental. La actividad laboral genera e incide sobre el medio ambiente, su entorno más cercano y el ecosistema en conjunto.

Para conseguir un empleo estable, seguro y sano para con los trabajadores/as y su entorno es necesario incorporar una serie de criterios, acciones y desarrollos que posibiliten la protección y conservación del medio, con especial atención al cumplimiento de la normativa medio ambiental, a la mejora en la calidad total y al desarrollo de empresas socialmente responsables. Bajo este prisma es de consideración elaborar entre otras las siguientes actuaciones:

- Registros, indicadores y sistemas de control y seguimiento que posibiliten la implantación e implementación de sistemas de gestión medio ambiental en las empresas.
- Planes de gestión de residuos en todos los centros y dependencias de la empresa.
- Procedimientos y protocolos de actuación en las Comisiones de compras, nuevos productos y materiales, en los centros de la empresa.
- Informe y planificación sobre la evaluación y calidad ambiental en los centros de carácter anual.
- Puesta en marcha de planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como, planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

Artículo 43.

Protección de las víctimas de la violencia de género

Según lo dispuesto en la [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre](#), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
- Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa en la mayor brevedad.

Artículo 44.

Protección ante agresiones a trabajadores/as

La violencia en el lugar de trabajo, tanto la física como la psicológica, se ha convertido en un problema mundial que no respeta fronteras, entornos de trabajo, ni grupos profesionales. No existe ningún entorno laboral inmune a la violencia en el trabajo.

Es en la asistencia socio-sanitaria donde se concentra un mayor número de casos y de profesiones de riesgo. Tres son los factores que inciden sobre el riesgo de violencia: la contratación, el tipo de contratación, el género, las mujeres están más expuestas, sobre todo en el acoso sexual, y el estrés, la presión social asociada al rendimiento en el seno de las organizaciones y empresas.

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

- Elaborar procedimientos de actuación ante agresiones a trabajadores/as de los centros. Ante acoso, acoso sexual, acoso racial, cultural o étnico, amenaza, extorsión, etc.
- Planes de actuación en materia de seguridad activa y pasiva en los centros.
- Elaboración de mapas de riesgos y planes de prevención en los centros que permitan una actuación sistemática y organizada en los distintos niveles de intervención (sanitaria, preventiva, social, judicial, etc.).
- Así como de cuantas medidas adicionales permitan a este conjunto de actuaciones e instrumentos preventivos, participados e integrados, implantar e implementar actuaciones, protección, control y vigilancia ante agresiones a los trabajadores de los centros.

CAPÍTULO IX.

Derechos sindicales

Artículo 45.

Facultades del delegado/a sindical

El delegado/a sindical deberá ser trabajador en activo en las respectivas empresas, designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente y tendrá las siguientes funciones:

– Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente y a los afiliados/as al mismo de la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

– Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud laboral y comisión paritaria de interpretación con voz pero sin voto.

– Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo establecido a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional de las materias en las que legalmente proceda.

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

– Asimismo serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato.
- En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.
- La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

– Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical, y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

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

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

Los derechos reconocidos en los artículos 45 y siguientes del convenio, son sin perjuicio de los que la [Ley Orgánica de Libertad Sindical](#) otorga a la totalidad de los sindicatos.

Artículo 46.

Garantías del delegado/a sindical

El delegado/a sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, a los miembros del comité de empresa.

Artículo 47.

Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales o sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que 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 ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación de lo contrario, durante el período de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, a la que esté afiliado/a el trabajador/a caso de que dicha representación exista en la empresa.

Artículo 48.

Excedencia

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial a nivel de ejecutiva 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 solicitara en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

A los delegados/as sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales firmantes de este convenio, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras del convenio colectivo, manteniéndose en vinculación como trabajadores/as en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 49.

Disposición de local

En aquellos centros que posean una plantilla superior de 250 trabajadores/as además de lo anteriormente establecido, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado/a representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal corresponden.

Artículo 50.

Afiliación sindical

Habida cuenta de la peculiaridad con que se desenvuelve el sector de «Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos» de la provincia de Madrid, dada la multiplicidad de sus centros de trabajo, así como los turnos y horarios y heterogeneidad de sus colectivos, se establecen a este respecto los siguientes acuerdos, en orden a materializar la presencia de los sindicatos más representativos en el seno de los centros de trabajo:

a) La empresa respetará el derecho de todos los ciudadanos/as a sindicarse libremente, no pudiendo condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

b) La empresa no podrá despedir a ningún trabajador ni perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

Artículo 51.

Funciones del comité de empresa

En cada centro de trabajo con censo superior a cincuenta trabajadores/as, se constituirá un comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidas por las leyes se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por la dirección de la empresa:

a.1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probables de empleo de la empresa.

a.2. Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

a.3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a la reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

b) En función de la materia que se trate:

b.1. Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b.2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

b.3. El empresario/a facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

b.4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

b.5. En lo referente a 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.

Artículo 52.

Elección y mandato

Los delegados/as de personal y de los miembros del comité de empresa, se elegirán por todos los trabajadores/as mediante sufragio personal, directo, secreto, que podrá emitirse por correo, en la forma que establezca la convocatoria electoral.

La duración del mandato de los delegados/as de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos periodos electorales.

Solamente podrán ser revocados los delegados/as y miembros del comité de empresa durante su mandato, por decisión de los trabajadores/as que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría de éstos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá ser efectuada durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos por lo menos seis meses.

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 100 trabajadores/as: quince horas.

De 101 a 250 trabajadores/as: veinte horas.

De 251 a 500 trabajadores/as: treinta horas.

De 501 a 750 trabajadores/as: treinta y cinco horas.

De 751 en adelante: cuarenta horas.

Podrán ser acumuladas hasta la totalidad de las horas sindicales de los delegados/as de un mismo sindicato, en uno o varios delegados/as, para tal efecto tan sólo será necesaria la cesión por escrito del delegado/a que las cede y la comunicación a la empresa. Dicha acumulación se efectuará con carácter semestral o anual, y deberá ser comunicada a la empresa como mínimo un mes antes del inicio del periodo de acumulación.

Artículo 54.

Remisión a la legalidad vigente

Todo lo no contenido en los artículos precedentes se completará con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el acuerdo interconfederal sobre cobertura de vacíos.

CAPÍTULO X.

Formación profesional continua

Artículo 55.

Principios Generales

A los trabajadores/as afectados por el presente convenio, les será de aplicación en materia de formación lo dispuesto en el [artículo 23](#) del Estatuto de los Trabajadores, y del [Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo](#), que regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta para la concesión de subvenciones públicas, así como lo dispuesto y acordado por las partes firmantes del presente convenio.

Los trabajadores/as participaran en igualdad de condiciones en las acciones de formación continua

elaborados por la empresa, así como los organizados por las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

Se considera a la formación continua como instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de la vida laboral.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el [artículo 19](#) de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 56.

Objetivos de la formación profesional continua

– La formación profesional continua en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- g) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- h) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Artículo 57.

Desarrollo de la formación profesional continua

1. La Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio estará informada de todas aquellas incidencias y problemas surgidos en la aplicación de los artículos del presente CAPÍTULO X, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que la propia Comisión Paritaria determine.

2. La formación continua del personal se podrá realizar:

- a) De forma privada por los firmantes del presente convenio.
- b) Por formación de oferta subvencionada pública, realizadas por los firmantes del presente Convenio.

Este último punto, estará sujeto a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo.

También se tendrá en cuenta cualquier otra fórmula que las partes firmantes del presente convenio determinen.

1. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo. La formación se impartirá en las empresas siempre que se disponga de aulas y medios apropiados para poder realizarla en condiciones óptimas.

2. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está

obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.

3. Las empresas, se comprometen a garantizar la participación del Comité de Empresa o delegados/as de personal, en los planes de formación, desde la elaboración del plan formativo hasta la firma del mismo.

Artículo 58.

Comisión paritaria

La comisión paritaria cumplirá las funciones de la comisión sectorial regional del plan de la Comisión Tripartita, que estará compuesta por el 50 por 100 de las partes firmantes del convenio.

Los puestos de presidente/a, secretario/a y vocales de esta comisión paritaria serán de desempeño rotatorio por períodos semestrales, de manera que la representación empresarial y sindical se turnarán en los cargos de presidencia y secretaría. Igualmente se comunicará tal constitución a la Comisión Tripartita tanto en el ámbito territorial (comisión paritaria mixta), como en el estatal.

Artículo 59.

Financiación de la formación

Los planes de formación se financiarán a través de los siguientes cauces:

1. Los cursos de formación organizados por la federación y/o asociación de clínicas privadas en colaboración con la comisión paritaria del convenio. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso de los trabajadores/as a estos cursos.

2. Los cursos que, en función de las circunstancias particulares de cada centro, promuevan éstos en colaboración con el comité de empresa o delegado/a de personal. Con el fin de dotarlos de una financiación adecuada, las empresas preverán anualmente los fondos que se destinen para la formación.

3. Según lo establecido en el Real Decreto 395/2007, sobre subvenciones públicas destinadas a la financiación en materia de formación de oferta.

4. Cualquier otra fórmula que consideren adecuada los firmantes de este acuerdo, atendiendo a la gratuidad de los cursos que sean ofrecidos a los trabajadores/as.

CAPÍTULO XI.

Régimen disciplinario

Artículo 60.

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/as y empresarios/as.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas 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/as 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/a.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los

trabajadores/as, si los hubiere.

Artículo 61.

Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la 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.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia a trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

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

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del 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, 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 tres.

e) La suplantación de otro trabajador/a, 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 anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para 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 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 palabras 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 sean 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 las empresas.

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 normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

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

k) 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 m) del presente artículo.

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

Artículo 62.

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 período 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 y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 63.

Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Las faltas graves y muy graves se notificarán al comité de empresa o delegados de personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal para que, por ambas partes y en plazo de tres días, puedan manifestar a la dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, el trabajador/a, o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá por la empresa a imponer al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados/as de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

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 seis meses de haberse cometido.

Artículo 64.

Infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo, y demás normas de aplicación.

Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO XII.

Comisión paritaria de vigilancia

Artículo 65.

Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio con las funciones que se especifican el artículo siguiente.

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 de este convenio.

La reunión será convocada por escrito, al menos, con tres días hábiles de antelación, y deberá incluir necesariamente el orden del día.

La comisión paritaria estará formada por doce personas, seis por la parte empresarial y seis por los sindicatos firmantes del presente convenio, repartidos proporcionalmente según los datos facilitados por la dirección provincial de trabajo.

Será secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las centrales sindicales, y la siguiente entre los representantes de la asociación de empresas sanitarias de Madrid.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría de los vocales.

Artículo 66.

Funciones de la comisión paritaria

Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Especial seguimiento de lo regulado en los artículos 20 y 27, con respecto a la acreditación que deben realizar las empresas en cuanto al 70 por 100 de contratación indefinida que conlleve la eliminación del complemento de antigüedad en estas empresas.
- d) Creación del Grupo de trabajo de estudio de la Carrera y Promoción Profesional.
- e) Asunción de las funciones de la Comisión Paritaria de Igualdad (Art. 36).

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar, en su conjunto, el plazo de quince días hábiles.

CAPÍTULO XIII.

Carrera y promoción profesional

Artículo 67.

Las empresas se comprometen expresamente a cumplir lo preceptuado en materia de carrera y promoción profesional en la [Ley 44/2003 de 21 de noviembre](#) de ordenación de las profesiones sanitarias, y especialmente en lo preceptuado en sus títulos III y IV.

En el plazo de 3 meses a partir de la fecha de la firma de convenio se acuerda la creación de un grupo de trabajo para que analice las diferentes posibilidades en esta materia. La composición y funcionamiento de este grupo será definido por la comisión paritaria.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento a incorporar en los convenios colectivos (artículo 1, párrafo tercero del citado reglamento y [85.2 e\)](#) del Estatuto de los Trabajadores.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y empresarios/as incluidos en su ámbito de aplicación del presente convenio, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Segunda.

1. Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el capítulo IV del presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el porcentaje que determinen los miembros de la comisión paritaria.

2. Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas acrediten ante la comisión paritaria de forma fehaciente, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el capítulo IV, les avocarían al cierre definitivo de su actividad. Y sólo en el caso de que la comisión paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán éstas dejar de aplicarlas.

3. Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la comisión paritaria, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas.

En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la comisión paritaria no autorizará a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

4. La comisión paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

5. A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

6. Los miembros de la comisión paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.

Para el personal contratado a tiempo parcial antes del día 19 de marzo del año 2001, la modificación de la estructura salarial del anterior convenio colectivo no supuso perjuicio alguno, manteniéndose «ad personam» las diferencias que pudieran derivarse de la inclusión de parte del plus extrasalarial de transporte en el salario base.

Segunda.

Las retribuciones del personal, que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo vinieran realizando su trabajo en jornada nocturna o partida, y no opten voluntariamente por prestar sus servicios en los nuevos términos pactados, serán las mismas que venían percibiendo por esos conceptos (compensación del 10 por 100 sobre la tabla para la jornada partida y décima hora y/o complemento por nocturnidad para los trabajadores/as de la jornada nocturna, en su caso), no siendo compensables, ni absorbibles y sí revalorizables anualmente en el mismo porcentaje que se pacte para el resto de los trabajadores/as.

Tercera.

Durante el período de vigencia del presente convenio, 2008-2011, queda transitoriamente suspendido el límite

del 20 % del SMI, en relación con el plus de transporte regulado en el artículo 21.

ANEXO II.

El sistema de clasificación profesional se establece en base a grupos profesionales y áreas funcionales. Todas las personas que estén encuadradas en un determinado grupo y nivel profesional en su caso, tendrá igual retribución.

GRUPOS PROFESIONALES

DEFINICIONES

GRUPO I

1. CRITERIOS GENERALES:

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

2. FORMACIÓN:

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

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías, dentro de dos niveles:

- Nivel 1: Lo integrarán las categorías con funciones más básicas y elementales.
- Nivel 2: Lo integrarán las categorías con funciones que impliquen mayor experiencia y conocimientos.

NIVEL 1:

- Peón
- Auxiliar doméstico
- Personal de limpieza
- Fregador/a
- Ayudante/a de oficios varios
- Pinche de cocina

NIVEL 2:

- Camareros/as (planta)
- Portero/a
- Celador/a
- Personal de lavandería, plancha, corte y costura
- Cajero/a de cafetería
- Conductor/a 2ª
- Telefonista

-
- Recepcionista

GRUPO II

1. CRITERIOS GENERALES

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

2. FORMACIÓN

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico/a o Técnico/a Auxiliar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

- Auxiliar administrativo/a
- Auxiliar de clínica/Auxiliar de Enfermería
- Cocinero/a
- Maquinista lavadero/a
- Oficios (mecánico/a, pintor/a, fontanero/a, calefactor/a, albañil, carpintero/a, electricista).
- Jardinero/a
- Peluquero/barbero/a
- Monitor/a (logofonía, sordos, educación física, ocupacional)
- Conductor/a 1ª
- Corte y costura
- Camareros/as (cafetería)

GRUPO III

1. CRITERIOS GENERALES:

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

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

2. FORMACIÓN:

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

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

- Técnicos especialistas

- Operador/a de ordenador
- Encargados/as de cafetería, economato, lavandería, almacén
- Oficial administrativo/a
- Jefe/a de negociado
- Jefe/a de taller
- Jefe/a de cocina
- Dietista
- Higienista Dental

GRUPO IV

1. CRITERIOS GENERALES:

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

2. FORMACIÓN:

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

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

- ATS/DUE/Enfermeros/as/Practicantes/as
 - Matron/a
 - Fisioterapeuta
 - Terapeuta ocupacional
 - Maestro/a logofonía
 - Maestro/a sordos
 - Maestro/a
 - Asistente social/ Trabajador/a Social
 - Profesor/a de educación física
 - Ingeniero/arquitecto técnico/a
 - Diplomado/a
 - Titulado/a mercantil
 - Graduado/a Social
 - Programador/a
-

– Jefe/a de enfermería

– Supervisor/a

– Jefe/a de Sección

GRUPO V

1. CRITERIOS GENERALES

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

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

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

2. FORMACIÓN:

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

Integrarán este grupos las siguientes antiguas categorías:

– Médico/a

– Farmacéutico/a

– Físico/a

– Químico/a

– Psicólogo/a

– Licenciado/a

– Arquitecto/a

– Letrado/a

– Ingeniero/a

– Analista de sistemas

– Analista

– Administrador/a

– Médico Jefe/a de Departamento

– Subdirector/a administrativo

– Director/a administrativo

– Director/a médico/a

Cuando, legalmente, el desempeño de las funciones correspondientes a los grupos profesionales IV y V exijan, además de la titulación de grado superior o medio, estudios complementarios de especialidad, se abonará un complemento específico por este concepto, equivalente al menos al 5%, sobre el módulo de complementos correspondiente al respectivo grupo profesional.

Si como consecuencia de la reclasificación de las antiguas categorías a los nuevos grupos profesionales se produjera una disminución del salario correspondiente, la diferencia pasará a formar parte de un complemento salarial, que se denominará «complemento de reclasificación», que no será compensable ni absorbible y cuyo importe se revalorizará anualmente en la misma proporción que señale el respectivo convenio colectivo para el resto de los conceptos salariales.

ÁREAS DE ACTIVIDAD

Se establecen las siguientes Áreas funcionales u orgánicas en relación a su correspondencia en ramas homogéneas. En todo caso, la movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador/a en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación, y dentro de los límites previstos por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores/as.

ÁREA «A»: ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

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

ÁREA «B»: ÁREA SANITARIA-ASISTENCIAL

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

ÁREA «C»: ÁREA DE SERVICIOS GENERALES

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

Se subdivide en tres áreas concretas, a saber:

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

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

ANEXO III.

Cuadro de asimilación de categorías con áreas de actividad

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	ÁREA
Médico/a	V	-	B
Farmacéutico/a	V	-	B
Físico/a	V	-	B
Químico/a	V	-	B
Psicólogo/a	V	-	B
Licenciado/a	V	-	A
Arquitecto/a	V	-	A
Letrado/a	V	-	A
Ingeniero/a	V	-	A
Analista de sistemas	V	-	A
Analista	V	-	A
Administrador/a	V	-	A
Médico/a Jefe/a de Departamento	V	-	B
Subdirector/a administrativo/a	V	-	A
Director/a administrativo/a	V	-	A
Director/a médico/a	V	-	B
ATS/Enfermeros/as/Practicantes/as	IV	-	B
Matron/a	IV	-	B
Fisioterapeuta	IV	-	B
Terapeuta ocupacional	IV	-	B
Maestro/a logofonía	IV	-	B
Maestro/a sordos	IV	-	B
Maestro/a	IV	-	B
Asistente social/Trabajador/a Social	IV	-	B
Profesor/a de educación física	IV	-	B

Ingeniero/arquitecto técnico/a	IV	-	A
Diplomado/a	IV	-	A
Titulado/a mercantil	IV	-	A
Graduado/a Social	IV	-	A
Programador/a	IV	-	A
Jefe/a de enfermería	IV	-	B
Supervisor/a	IV	-	B
Jefe/a de Sección	IV	-	A
Técnicos/as especialistas	III	-	B
Operador/a de ordenador.	III	-	A
Encargados/as de cafetería, economato, lavandería, almacén.	III	-	C
Oficial administrativo/a.	III	-	A
Jefe/a de negociado	III	-	A
Jefe/a de taller	III	-	C
Jefe/a de cocina	III	-	C
Dietista	III	-	B
Higienista Dental	III	-	B
Auxiliar administrativo/a	II	-	A
Auxiliar de clínica/Aux. de Enfermería	II	-	B
Cocinero/a	II	-	C
Maquinista lavadero/a	II	-	C
Oficios (mecánico/a, pintor/a, fontanero/a, calefactor/a, albañil, carpintero/a, electricista)	II	-	C
Jardinero/a	II	-	C
Peluquero/barbero/a	II	-	C
Monitor/a (logofonía, sordos, educación física, ocupacional)	II	-	B
Conductor/a 1ª	II	-	C

Corte y costura	II	-	C
Camareros/as (cafetería)	II	-	C
Peón	I	1	C
Auxiliar doméstico/a	I	1	C
Personal de limpieza	I	1	C
Fregador/a	I	1	C
Ayudante/a de oficios varios	I	1	C
Pinche de cocina	I	1	C
Camareros/as (planta)	I	1	C
Portero/a	I	2	C
Celador/a	I	2	B
Personal de lavandería, plancha, corte y costura	I	2	C
Cajero/a de cafetería	I	2	C
Conductor/a 2ª	I	2	C
Telefonista	I	2	A
Recepcionista	I	2	A

ANEXO IV.

Puestos de responsabilidad

Con carácter enunciativo y no limitativo, podrán considerarse puestos de responsabilidad, los siguientes:

Director/a Médico (A)

Director/a Médico (B)

Director/a Administrativo (A)

Director/a Administrativo (B)

Subdirector/a Administrativo (A)

Subdirector/a Administrativo (B)

Administrador/a (A)

Administrador/a (B)

Jefes/as de sección (A)

Jefes/as de sección (B)

Médico Jefe de Departamento (A)

Médico Jefe de Departamento (B)

Jefes/as de negociado (A)

Jefes/as de negociado (B)

Jefes/as de enfermería (A)

Jefes/as de enfermería (B)

Supervisor/a (A)

Supervisor/a (B)

Jefes/as de taller (A)

Jefes/as de taller (B)

Jefes/as de cocina (A)

Jefes/as de cocina (B)

ANEXO I.

ANEXO I.a

TABLAS SALARIALES 2008

Incremento del 1,4%

Grupos y Niveles	TABLA A (con antigüedad)			TABLA B (sin antigüedad)		
	Salario Base Mensual	Módulo Cálculo Complementos	Módulo Cálculo Nocturnidad	Salario Base Mensual	Módulo Cálculo Complementos	Módulo Cálculo Nocturnidad
Grupo I						
Nivel I	925,41	719,00	861,34	940,24	733,67	876,17
Nivel II	966,72	779,74	902,64	982,76	795,68	918,67
Grupo II	974,95	797,72	910,88	991,27	814,03	927,19
Grupo III	1.003,44	817,06	929,43	1.019,96	833,57	945,91
Grupo IV	1.082,97	923,23	1.017,57	1.101,85	942,09	1.037,78
Grupo V	1.215,83	1.082,60	1.151,75	1.237,95	1.104,71	1.173,86

Plus de Transporte:	J. Continua	115,62	J. Continua	115,62
	J. Partida	103,24	J. Partida	103,24

	J. Nocturna	82,60	J. Nocturna	82,60
--	-------------	-------	-------------	-------

ANEXO I.b

TABLAS SALARIALES 2009

Incremento del 0,8%

Grupos y Niveles	TABLA A (con antigüedad)			TABLA B (sin antigüedad)		
	Salario Base Mensual	Módulo Cálculo Complementos	Módulo Cálculo Nocturnidad	Salario Base Mensual	Módulo Cálculo Complementos	Módulo Cálculo Nocturnidad
Grupo I						
Nivel I	932,81	724,75	868,23	947,76	739,54	883,18
Nivel II	974,45	785,97	909,86	990,62	802,04	926,02
Grupo II	982,75	804,11	918,16	999,20	820,54	934,61
Grupo III	1.011,47	823,60	936,87	1.028,12	840,24	953,48
Grupo IV	1.091,64	930,61	1.025,71	1.110,67	949,62	1.046,08
Grupo V	1.225,55	1.091,26	1.160,97	1.247,86	1.113,55	1.183,25

Plus de Transporte:	J. Continua	116,54	J. Continua	116,54
	J. Partida	104,06	J. Partida	104,06
	J. Nocturna	83,26	J. Nocturna	83,26

ANEXO I.c

TABLAS SALARIALES 2010

Incremento del 1%

Grupos y Niveles	TABLA A (con antigüedad)			TABLA B (sin antigüedad)		
	Salario Base Mensual	Módulo Cálculo Complementos	Módulo Cálculo Nocturnidad	Salario Base Mensual	Módulo Cálculo Complementos	Módulo Cálculo Nocturnidad
Grupo I						
Nivel I	942,14	732,00	876,92	957,24	746,93	892,01

Nivel II	984,20	793,83	918,96	1.000,53	810,06	935,28
Grupo II	992,58	812,15	927,34	1.009,19	828,75	943,96
Grupo III	1.021,59	831,83	946,24	1.038,40	848,64	963,01
Grupo IV	1.102,55	939,92	1.035,97	1.121,77	959,12	1.056,54
Grupo V	1.237,81	1.102,17	1.172,58	1.260,33	1.124,69	1.195,08

Plus de Transporte:	J. Continua	117,71	J. Continua	117,71
	J. Partida	105,10	J. Partida	105,10
	J. Nocturna	84,09	J. Nocturna	84,09

Análisis del documento

Historia de la norma


Normativa afectada por esta norma

 (Disposición Derogada) **Resolución de 14 de febrero 2008.** [LCM_2008\113](#)

- **sustituido según lo establecido en el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores..**

 (Disposición Derogada) **Resolución de 19 de febrero 2007.** [LCM_2007\159](#)

- **sustituido según lo establecido en el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores..**

 (Disposición Derogada) **Resolución de 18 de mayo 2006.** [LCM_2006\305](#)

- **sustituido según lo establecido en el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores..**

Voces

- Análisis clínicos

Clínicos en Laboratorios: Convenio Colectivo

- Laboratorio

De Análisis Clínicos: Convenio Colectivo

- Convenios colectivos y negociación colectiva

- Salarios

Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos

- Asistencia sanitaria

- Hospitales

- Sanidad

Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos: Convenio Colectivo
