



*RESOLUCIÓN de 10 de enero de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Fresenius Medical Care Extremadura, SA". (2022060120)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Fresenius Medical Care Extremadura, SA," (Código 81000162012005), que ha sido suscrito el 13 de diciembre de 2021, por la representación de la empresa y, en nombre de los trabajadores, por el Comité Intercentros, formado por miembros de los Comités de Empresa de Cáceres y de Badajoz.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 10 de enero de 2022.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA****“FRESENIUS MEDICAL CARE EXTREMADURA, SA”****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES*****Artículo 1. Objeto, ámbito territorial y funcional.***

El presente convenio colectivo ha sido negociado y se firma, en virtud de lo que establece el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, por la representación legal del personal de Cáceres y Badajoz que corresponde a las organizaciones sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y por representantes de la Empresa “Fresenius Medical Care Extremadura, Sa” (en adelante, “FMC Extremadura” o “la empresa”).

Las normas contenidas en el presente acuerdo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa FMC Extremadura, SA, en la Comunidad Autónoma de Extremadura, ya establecidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia, y regulan las relaciones laborales entre la empresa y el personal que presta sus servicios en dichos centros de trabajo, tanto en sus aspectos sanitarios como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complementarios a dicha actividad.

***Artículo 2. Ámbito personal.***

El presente convenio colectivo afectará y será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios en la empresa mediante contrato y relación laboral.

No obstante lo anterior y lo dispuesto en el artículo primero, quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación:

- a) La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero de la empresa, y demás cargos previstos en el artículo 1.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función.
- b) Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato de naturaleza civil o mercantil.

***Artículo 3. Vigencia y denuncia.***

La duración del presente convenio colectivo se establece por dos años, desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023.



A la finalización del periodo convenido y, de no mediar denuncia expresa por ninguna de las partes, este convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales.

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

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, durante las negociaciones y, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá prorrogado durante un año desde su finalización, transcurridos el cual sin alcanzar acuerdo, se someterá la cuestión a procedimiento arbitral, ante la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

#### ***Artículo 4. Compensación y absorción.***

Las condiciones contenidas en este Convenio compensan y absorben a aquellas que vinieran rigiendo anteriormente estimadas en su conjunto y cómputo anual.

#### ***Artículo 5. Garantía ad personam.***

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tuviese asignado un complemento de garantía ad personam por condición más beneficiosa se le revalorizará en idéntico porcentaje al que se pacte para el salario base. Este complemento revalorizable no es en ningún caso compensable o absorbible.

Para el personal que a la fecha de comienzo de este convenio estuviera prestando servicio con unas condiciones de trabajo más beneficiosas que las pactadas en él, éstas serán respetadas.

#### ***Artículo 6. Vinculación a la totalidad.***

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, la comisión negociadora del mismo, en el plazo de un mes, procederá a la negociación del contenido de la parte anulada, quedando en todo caso vigente el resto del convenio.

Si los trabajos de la comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el texto en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo. En el caso contrario se someterá el tema a la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.



## CAPÍTULO II

### ÓRGANO DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

#### **Artículo 7. Comisión Paritaria del Convenio.**

Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje se crea la comisión paritaria, compuesta por seis miembros de las partes firmantes del Convenio: Tres elegidos por el Comité Intercentros y tres por la Dirección de la empresa. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores. Su domicilio social estará radicado en el centro de trabajo de Mérida, actualmente, en C/ Ebanistas s/n, P.I. Carrión, en Mérida.

Son funciones específicas de la comisión paritaria:

- a) Interpretación de las cláusulas del convenio.
- b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Mediación en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse.

Para la debida y correcta constitución de la comisión deberán estar presentes cada uno de sus miembros o sus delegaciones. La comisión paritaria se reunirá, siempre y cuando los asuntos que le sean sometidos a su consideración estén englobados entre los que se citan en el apartado anterior, cuando así lo solicite cualquiera de las partes, debiendo efectuarse la convocatoria por escrito con especificación de los temas a tratar. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pudiera asistir.

La comisión paritaria emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de quince días. Los acuerdos deberán adoptarse por mayoría simple o absoluta. Si no se lograra acuerdo ambas partes acuerdan el sometimiento de la discrepancia a la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.

## CAPÍTULO III RÉGIMEN DE PERSONAL

#### **Artículo 8. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a personas trabajadora individuales, tras la comunicación deberá ser informada la representación unitaria o sindical del personal.

### **Artículo 9. Clasificación profesional.**

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidos para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesaria la exigencia de titulación, el contrato denominará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

La clasificación del personal, consignada en este convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las categorías profesionales enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

<b>Grupo Profesional</b>	<b>Personal Sanitario</b>	<b>Personal No sanitario</b>
1	Médico Especialista	Gerente
1	Médico	
2	DUE, Nutricionista y Dietista	
3		Administrativo
4	TCAE	Auxiliar administrativo
5	Celador/a	Limpiador/a, Almacenero/a y Técnico de mantenimiento (recursos)

### **Artículo 10. Empleo.**

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la empresa como al personal y elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas



con discapacidades las personas transgénero, las personas homosexuales o bisexuales y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que quienes cuenten con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

1. Contrato indefinido. Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
2. Contrato eventual por circunstancias de la producción y /o acumulación de tareas: se registrarán por lo establecido en el artículo 15.1.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas citadas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la señalada en el párrafo anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

No se realizarán contratos para la formación a excepción de los contratos en prácticas que no podrán superar en más de 10% de cada grupo profesional en cada centro.

3. Contratos formativos. Nos remitimos a la regularización prevista en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo referente a retribución, que se acuerda en los siguientes términos:

Para este tipo de contratación la retribución durante los 3 primeros meses será del 75 % y desde el 4.º mes hasta la finalización del contrato el 100% del salario correspondiente a la categoría profesional por la que sea contratado. En ningún caso las cantidades percibidas durante la vigencia del contrato serán inferiores al Salario Mínimo Interprofesional en vigor.



4. Contrato de obra o servicio determinado. Las contrataciones celebradas bajo esta modalidad deben referirse a un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada, entre otros supuestos, cuando el presupuesto anual de las Administraciones Públicas para las que se presta el servicio comporte variaciones.

Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

- a) El contrato deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o persona jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a uno o varios usuarios concretos. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.
  - b) Las personas trabajadoras sujetos a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará siempre la cláusula de subrogación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Contrato a tiempo parcial. El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución. La jornada se realizará de forma continuada, salvo que las funciones del empleado y la organización del trabajo lo impidan. No podrán realizarse horas extraordinarias.

Las partes se remiten a la regulación contenida en el Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa a la que en su texto se hace mención.

6. Contrato de interinidad. Este contrato se realizará de forma escrita y cuando el objetivo sea la sustitución de un puesto con derecho a reserva de puesto de trabajo, se incluyen expresamente los contratos para sustituir a personas en situación de baja por incapacidad temporal,



vacaciones, permiso de descanso compensatorio, situaciones análogas o excedencia forzosa. La duración del mismo será mientras subsista el derecho a la reserva del puesto de trabajo y se extinguirá por la reincorporación o por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación; por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo. Deberá celebrarse a jornada completa excepto: cuando la persona sustituida estuviera contratada a tiempo parcial o cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de quienes ejerciten sus derechos reconocidos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de los Representantes Legales del Personal en materia de contratación, artículo 64.1.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

### ***Artículo 11. Jubilación Obligatoria.***

1. De conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el establecimiento de un sistema que imponga la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social (jubilación obligatoria).

A estos efectos, y para que pueda darse tal jubilación obligatoria, se habrán de observar los siguientes requisitos:

- a) Que la persona trabajadora cumpla los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación.
  - b) Que la misma empresa contrate a una nueva persona trabajadora bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo y/o transforme un contrato existente de duración determinada en indefinido, en este último caso también se contrataría a un nuevo trabajador en modalidad de duración determinada en el puesto del que pasa a indefinido. Tal contratación habrá de realizarse en un periodo no superior a 15 días desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria.
2. De acuerdo con el anterior apartado 1, y en coherencia con la legislación vigente que regula el requisito de edad para acceder a la jubilación que prevé una modificación gradual de la edad legal de jubilación la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este Convenio para cada uno de los años de vigencia del Convenio será la prevista en la legislación vigente en el momento en que tenga efecto la extinción.



**Artículo 12. Promoción y vacantes.**

Las vacantes que se produzcan en la empresa como consecuencia de nueva creación de puestos de trabajo, o por jubilación o cualquier otra causa que genere una vacante definitiva, y que puedan suponer una promoción real del personal de la empresa, serán cubiertas por el personal de la empresa que así lo manifiesten y que reúnan los requisitos de titulación, experiencia y capacidad exigidos al puesto de trabajo, y siempre teniendo en consideración las facultades organizativas de la empresa.

A los efectos indicados en el apartado precedente, la empresa comunicará a los representantes de la plantilla las vacantes que pudieran producirse por creación de nuevos puestos de trabajo, así como las vacantes definitivas que sean previsibles, con la antelación necesaria para la presentación de solicitudes por parte de los candidatos que puedan optar al puesto solicitado. La adjudicación de la vacante se realizará mediante la aplicación del baremo contemplado en el Anexo I de este convenio colectivo. Un Delegado de Personal participará en la convocatoria interna de selección.

**Artículo 13. Periodo de prueba.**

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, ni de un mes para las demás personas trabajadoras.

Trascurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad en la empresa.

**Artículo 14. Cese voluntario.**

En el caso de cese por voluntad de la persona trabajadora deberán observarse por éstos un período mínimo de preaviso de 15 días naturales.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a los días de preaviso no cumplido.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a la firma del acuse de recibo.

**Artículo 15. Movilidad funcional.**

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, en cuyo caso se informará y argumentará previamente ante la representación legal de las personas trabajadoras la medida llevada a cabo, según la clasificación profesional establecida.



Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a un grupo profesional superior, percibirá las retribuciones de esa categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrá realizar, salvo que se ostente dicha titulación.

Cuando las realice durante más del 25% de la jornada habitual de trabajo diaria en un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación, el conocimiento o la experiencia exigida que el puesto requiera.

#### ***Artículo 16. Movilidad geográfica.***

El personal podrá prestar servicios ocasionalmente en otros centros de trabajo diferentes de aquel de adscripción habitual, siempre que la distancia fuese inferior a 90 Km, a no ser que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

En el caso de ser trasladados en estas circunstancias, percibirán los importes reflejados en el (Artículo 28 J) de este Convenio.

El tiempo destinado al desplazamiento entre centros será considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, así como el derecho al descanso entre jornadas, computándose de centro a centro de trabajo.

#### ***Artículo 17. Turnos.***

Los turnos serán rotativos y equitativos, es decir todos tienen derecho y obligación de rotar si esa categoría rota. Primero se harán los turnos con el personal voluntario, en caso de no cubrirse las necesidades, todos tendrán que rotar, excepto que por el servicio de vigilancia de la salud (servicio de prevención) esté limitado.

#### ***Artículo 18. Ropa de trabajo.***

La empresa está obligada a facilitar los uniformes de trabajo necesarios para la realización de las funciones del personal, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), y dos pares de calzado al año, homologados según la legislación vigente, los guantes de trabajo que sean necesarios, así como material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados al personal para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como su cuidado.



## CAPÍTULO IV

### JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS, DESCANSOS Y VACACIONES

#### **Artículo 19. Jornada laboral.**

Con carácter general, se establece una jornada máxima en cómputo anual de 1.740 horas de trabajo efectivo para todo el personal. Los horarios de los diferentes turnos se ajustarán a dicha cantidad de horas de trabajo efectivo.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un descanso de 30 minutos para cualquiera de los turnos, computándose como horario de trabajo efectivo, en jornadas continuadas.

Los contratos a tiempo parcial tendrán una remuneración que será proporcional al tiempo de trabajo o jornada contratada.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa el calendario laboral y planillas con turnos y horarios que podrán ser revisables trimestralmente. Todo ello, previa consulta con la representación unitaria y sindical del personal a la que se entregará copia para exponerlo en el tablón de anuncios.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción que no podrá solaparse en ningún caso con el descanso de 12 horas entre jornadas. Se disfrutará al menos un fin de semana completo cada 3 semanas, siempre y cuando las circunstancias de la clínica lo permitan, entendiéndose por tales, que deban quedar cubiertos todos los turnos con personal suficiente.

#### **Artículo 20. Distribución irregular de la jornada.**

La aplicación de la flexibilidad favorece el mantenimiento de los puestos de trabajo y la continuidad de las empresas. Por ello, en base a lo establecido en el Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores se establece la distribución irregular de la jornada en los siguientes términos:

- a) Se establecerá el calendario laboral anual para cada persona trabajadora con su horario de prestación de servicio que marcará la jornada anual contratada.
- b) Para intentar mejorar la organización del tiempo de trabajo en la empresa y dar una más óptima respuesta a las situaciones de cambios en el volumen habitual de actividad, promoviendo la estabilidad de la plantilla mediante la autocobertura en periodos vacacionales, sin modificar estructuralmente las dotaciones de personal, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada (flexibilidad) de un máximo de 174 horas de la



jornada máxima anual de cada persona trabajadora, en caso de jornadas completas, o bien proporcional al tiempo de prestación de servicio y jornada contratada en los supuestos de jornadas a tiempo parcial.

- c) El tiempo de compensación o recuperación de estas horas flexibles se hará preferentemente por pacto empresa y persona trabajadora, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. De no existir acuerdo será potestad de la empresa.
- d) La empresa deberá comunicar al personal con una antelación de cinco días la realización de jornada considerada irregular.
- e) La flexibilidad se aplicará respetando el grupo profesional y las características de su puesto de trabajo y las funciones desarrolladas.
- f) De acuerdo con la política de desconexión digital de la compañía, se creará una Bolsa de Disponibilidad para cubrir las necesidades imprevistas de la empresa. El personal se adscribirá voluntariamente a dicha bolsa. El personal deberá acudir con un tiempo máximo de 40 minutos al centro de trabajo tras el aviso y su compensación será la reflejada en la política.
- g) La flexibilidad de horas correspondiente a la jornada irregular no podrá superar el número de 87 horas por semestre. Se mantendrá esta periodicidad en caso de ultraactividad del convenio.
- h) La empresa comunicará a cada persona trabajadora, durante el mes de noviembre de cada año, su saldo de horas resultante, a fin de realizar, en su caso, la totalidad de su jornada anual antes del 31 de diciembre de cada año.
- i) Los representantes de la plantilla tendrán a su disposición en todo momento los datos referentes a la flexibilidad de horas, haciendo referencia a los grupos profesionales y servicios afectados.
- j) No se aplicará ninguna flexibilidad de horas que suponga la imposibilidad por parte de la persona trabajadora a disfrutar de los permisos y vacaciones confirmados, excepto pacto en contrario. También se exceptuará, salvo pacto de entre persona trabajadora y empresa, de la aplicación de la distribución irregular de jornada a quienes tengan reconocida reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de un familiar, según establece el Artículo 37.5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.
- k) La flexibilidad de horas no exime del abono de los pluses de este convenio, siempre y cuando el servicio se preste los días que generen este derecho.



- l) Lo dispuesto en el presente artículo estará vigente a partir de la firma del presente convenio, proporcionalmente al periodo restante del año natural en curso.

**Artículo 21. Horas extraordinarias.**

Se acuerda la supresión total de las horas extraordinarias, entendidas como tales las que rebasen el total de horas pactadas como jornada laboral anual.

Únicamente se podrá rebasar la jornada laboral, en este sentido, por imperativos extraordinarios de trabajo, entendiéndose en este supuesto que las horas que se realicen en situaciones de urgencias imprevisibles, reparación de siniestros y daños extraordinarios, serán consideradas como coyunturales o de fuerza mayor.

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, serán retribuidas o compensadas con periodos de descanso de 1,60 horas por cada hora extra de trabajo. Las retribuidas lo serán con un recargo del 60 % sobre el valor de la hora resultante calculada en base a una retribución anual de catorce mensualidades del salario base, complemento empresa, complemento ad-personam y antigüedad, dividido entre la jornada anual contratada.

**Artículo 22. Festivos de especial significación.**

Se procurará por parte de la empresa, la no prestación de servicios en los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes.

No obstante, y para el caso de que no pudiera evitarse la atención en las fechas indicadas, se establece un complemento retributivo para el personal que preste sus servicios en las fechas indicadas, el 25 de diciembre, el 1 y 6 de enero. El personal que preste servicio disfrutará además un descanso de un día equivalente al tiempo trabajado, momento de disfrute que se acordará entre empresa y persona trabajadora.

**Artículo 23. Vacaciones.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho cada año a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración, o la parte proporcional que corresponda en el supuesto de no haber completado un año de servicio en el momento de su disfrute, de los cuales, al menos 15 días se deberán disfrutar en el periodo de verano, y los restantes quince días se disfrutarán en el periodo de invierno. En ningún caso el disfrute del periodo de vacaciones se podrá sustituir por compensación económica, salvo extinción de la relación laboral.

De optarse por el disfrute fraccionado:

Un período vacacional, verano, se disfrutará dentro del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, a fin de facilitar, en el caso de hijos en edad escolar, la coincidencia con las vacaciones escolares. El segundo período se disfrutará a lo largo de los restantes meses.



Las vacaciones nunca comenzarán en día libre y si el regreso coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

En todo caso, el calendario de vacaciones se consultará con los representantes legales de la plantilla y la dirección de la empresa y se aprobará con una antelación de al menos dos meses al inicio del primer turno, estableciéndose un sistema rotatorio de turno de vacaciones que tenga en cuenta los siguientes factores:

- a) Antigüedad en la empresa para elegir el primer año, pasando al último puesto.
- b) Rotación anual en la elección del disfrute, pasando al último puesto.

Con independencia de todo lo anterior, los calendarios de vacaciones se confeccionarán por departamentos atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, todos los intereses particulares que pudieran concurrir. En particular, y en caso de trabajar ambos cónyuges en la empresa, tendrán derecho a disfrutar juntos de vacaciones el periodo que coincida con los meses de verano o de vacaciones escolares.

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 y 48 bis) del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

#### ***Artículo 24. Licencias retribuidas y no retribuidas.***

##### 1. Licencias retribuidas:

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- a) Quince días naturales por contraer matrimonio o registrarse en un Registro Oficial de parejas de hecho. Con el fin de evitar abusos en la utilización de este permiso, el mismo no podrá ser acumulable con la misma pareja, esto es, disfrutarlo como pareja de hecho



para posteriormente contraer matrimonio. En los casos de unión de hecho, aunque sea con pareja distinta, este permiso sólo podrá ser disfrutado una vez cada dos años. Se podrá iniciar su disfrute con una antelación de dos días a la fecha señalada para la ceremonia previo acuerdo con la empresa. Previo acuerdo con la empresa este permiso matrimonial se podrá acumular al periodo de vacaciones anuales.

- b) Tres días al año por asuntos propios que en caso de contrato temporal necesitarán un periodo previo de tres meses. El personal deberá avisar a la empresa con quince días naturales de antelación a la fecha de disfrute de esta licencia retribuida, con la imposibilidad de unirlo a período vacacional. En los supuestos de urgente necesidad y justificación se podrá obviar el preaviso indicado. En el caso de que, por cualquier motivo, los asuntos propios coincidieran con otro descanso retribuido podrán posponerse estos días.
- c) Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ser disfrutados en cualquier momento de forma consecutiva mientras se mantenga vigente el hecho causante.
- d) En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización el disfrute se podrá realizar de forma fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, el plazo se verá ampliado a un día adicional. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

- e) Por fallecimiento de parientes consanguíneos colaterales de tercer y cuarto grado (tíos, primos y sobrinos) el tiempo necesario para acudir al funeral. Si este tiene lugar a más de 100 km el permiso será por el día completo.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.



- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica para sanidad pública y/o pruebas diagnósticas complementarias, por razón de enfermedad para la persona trabajadora siempre que se preavise a la empresa con 48 horas de antelación, excepto casos de urgencia, debiendo acreditarse con el correspondiente justificante visado por el facultativo.
- j) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de sanidad pública para los hijos que necesitan ir acompañados, o mayores dependientes a cargo de la persona trabajadora o que convivan con él, debiendo justificarse con el correspondiente justificante visado por el o la facultativo.
- k) Por todo el tiempo de duración de los cursos de formación a los que la persona trabajadora tenga que asistir por indicación de la empresa, que será computado como tiempo de trabajo efectivo.
- l) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes de enseñanzas regladas u oposiciones.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

## 2. Licencias no retribuidas:

La persona trabajadora, previo acuerdo con la empresa, podrá ausentarse del trabajo, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- a) Cuarenta horas máximo al año para cursos de formación organizados o impartidos por administraciones públicas, colegios profesionales y sindicatos.
- b) Por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitieran, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.





- c) Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

**Artículo 25. Excedencias.****1. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

**2. Excedencia voluntaria.**

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la misma categoría profesional generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por guarda legal o cuidado de familiares conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando se 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.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

Para el ejercicio de cualquier tipo de excedencia se requerirá, por parte de la persona trabajadora, un preaviso de 15 días naturales anterior al inicio de su disfrute, así como el reingreso deberá solicitarse con 30 días de antelación.

#### ***Artículo 26. Permiso para el cuidado del lactante y reducción de jornada.***

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

- a) Quien ejerza este derecho, por su voluntad, expresada formalmente, al menos con treinta días de antelación al momento de su reincorporación después del periodo de suspensión del contrato por nacimiento, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por un permiso retribuido de quince días naturales, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del período de suspensión del contrato por nacimiento.

- b) La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
- c) Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de descendiente de primer grado de consanguinidad, o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

- a) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- b) La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.
- c) Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la 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.



La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1, 2 y 3, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, la empresa podrá adaptar la concreción horaria al plan funcional del centro por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La persona trabajadora, deberá preavisar a la empresa con una antelación de treinta días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 1, 2 y 3 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

***Artículo 27. Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.***

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a:

- a) La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho se ejercitará conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.7 del estatuto de los trabajadores.
- b) La reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Este derecho se ejercitará conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.7 del estatuto de los trabajadores.
- c) Ocupar preferentemente otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de



trabajo, en el supuesto de que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios.

La empresa está obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en el momento en que expresen su voluntad de ejercer este derecho o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- d) La suspensión del contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Al cesar las causas legales de suspensión, la trabajadora tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.
- e) Declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. No se computarán como faltas de asistencia las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

## CAPÍTULO V

### RÉGIMEN RETRIBUTIVO

#### **Artículo 28. Estructura retributiva.**

Las retribuciones del personal estarán constituidas por el salario base, antigüedad y los distintos complementos salariales recogidos en el presente Capítulo, conforme a la siguiente estructura:

- A. Salario Base: Es la parte del salario fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia.



B. Complemento de Empresa: En la cuantía que aparece en la tabla salarial según categorías profesionales.

C. Gratificaciones Extraordinarias: Todo el personal laboral afectado por el presente convenio, independientemente de su categoría profesional, percibirá dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

Se compondrá del salario base, antigüedad, complemento de empresa y complemento ad personam, su devengo será semestral, percibiéndose de modo proporcional al tiempo de permanencia en la empresa, en el semestre al que corresponda la gratificación.

Su abono se hará efectivo antes del día 20 de junio y antes del 15 diciembre, respectivamente. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente.

D. Plus de Nocturnidad:

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, retribuyéndose con un recargo del 10 % sobre el valor de la hora ordinaria resultante del salario del mes en el que se realicen. No procederá su abono para aquellas personas trabajadoras que hayan sido contratadas para prestar servicios con este horario.

E. Complemento de Antigüedad:

Se establece en dos trienios del 5 % y quinquenios del 10 %, en ambos casos del salario base de cada categoría profesional. El importe total a percibir no podrá exceder del 50 % del salario base.

F. Complemento Domingos y Festivos:

Todo el personal que preste servicio en domingo y/o festivos percibirá este plus en las cuantías siguientes: Del 75 % de recargo sobre el valor de la hora normal u ordinaria, y disfrutará además un descanso de un día equivalente al tiempo trabajado, momento de disfrute que se acordará entre empresa y trabajador.

G. Festivos Especial Significación:

El personal que preste servicio en los términos contemplados en el artículo 22 percibirá adicionalmente al complemento reflejado en el apartado f) de este mismo artículo, un complemento por cada uno de los días trabajados de 40 €.

H. Complemento de Productividad y Docencia:

Todo el personal que se dedique, aparte de su trabajo, a la formación de otros profesionales recibirá, trimestralmente, como pago de esta actividad un descanso de: cinco días laborables los enfermeros y tres días laborables los auxiliares.

**I. Plus de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad:**

Aquellos trabajos que sean calificados como tales serán compensados mensualmente con 30 €. Este plus lo percibirán quienes tengan un contrato de trabajo de duración superior a un mes.

**J. Devengos Extrasalariales:**

Dietas y desplazamientos: Dieta (53,34 €). Se abonará cuando la persona trabajadora haya tenido que pernoctar fuera del municipio del centro de trabajo y del que constituya la residencia habitual del perceptor.

Media dieta (26,67 €). Se abonará cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor.

Desplazamiento (0,19 €/km). Se abonará por cada kilómetro recorrido siempre que se justifique la realidad del desplazamiento. A efectos de su compensación, se computará desde la clínica de origen a la de destino.

Todas las cantidades expresadas lo son en importes brutos.

**K. Complemento libre:**

Las cantidades que la empresa abone a las personas trabajadoras remuneradas por unidad de tiempo, libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en su salario y podrán ser suprimidas, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan a la persona trabajadora.

Este complemento quedará sujeto a cotización al Régimen general de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo. No se computará en la base de ninguno de los conceptos económicos establecidos en este convenio o indemnizatorios legales.

***Artículo 29. Complemento por Incapacidad Temporal.***

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no laboral, se percibirá desde el día dieciséis a la baja, un complemento hasta el 100 % de las retribuciones ordinarias que viniera percibiendo en el momento de causar baja médica.

Si la causa fuere Accidente de Trabajo, percibirá un complemento por el 100 % desde el día siguiente a la baja médica.

En los supuestos en que exista ingreso hospitalario, ya sea por Enfermedad común como por Accidente de trabajo, se percibirá igualmente el complemento de Incapacidad Temporal hasta el 100 % de las retribuciones ordinarias que se viniera percibiendo en el momento de causar baja.



La percepción de este complemento se extinguirá una vez cause alta médica o se agote el plazo o periodo máximo en situación de Incapacidad Temporal.

**Artículo 30. Percepción de las retribuciones.**

El abono de las retribuciones se hará con carácter mensual mediante el recibo de nómina, que reflejará todos y cada uno de los distintos conceptos que componen la retribución habitual de la persona trabajadora debidamente desglosados y con especificación de las retenciones efectuadas, así como de las bases por las que se cotice a la Seguridad Social.

Por medio de transferencia bancaria o talón se hará efectivo, en la cuenta que designe la persona trabajadora antes de la finalización del mes, el importe del líquido a percibir que figure en el recibo de nómina.

El modelo a utilizar como recibo de salario será el mismo para todo el personal laboral, siendo entregado a sus destinatarios dentro de los diez primeros días del mes siguiente al cobro.

**Artículo 31. Anticipos reintegrables.**

Cualquier persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el adelanto de cualquier cantidad devengada a la fecha de solicitud sobre su mensualidad o gratificación extraordinaria, que será descontado de la nómina inmediatamente siguiente.

## CAPÍTULO VI

### PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

**Artículo 32. Promoción y formación profesional.**

A fin de alcanzar una formación profesional adecuada y permanente del personal asistencial, la empresa se compromete en la mejora y capacitación profesional de la plantilla y su adecuación técnica a sus funciones asistenciales, mediante formación teórica y clínica, explicación de casos prácticos y sus aplicaciones de adecuación terapéutica.

Los cursos impartidos por la empresa serán considerados como tiempo efectivo de trabajo, abonándose además los gastos ocasionados.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El disfrute de este permiso se fijará de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y la empresa informando del acuerdo o desacuerdo a la representación unitaria de la plantilla.





## CAPÍTULO VII

### DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES

#### **Artículo 33. El Comité de Empresa o delegados de personal.**

Sus competencias serán las previstas en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 34. Derechos sindicales.**

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no pudiendo condicionar el empleo a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni podrá despedir a nadie ni perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

En cuanto a la acción sindical de las personas trabajadoras afiliados a un sindicato, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Los y las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, excepto en período vacacional, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 100 trabajadores: 15 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

De 751 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en un/a o varios/as representantes de una misma organización sindical, que formen parte del Comité Intercentros. Las horas acumuladas por una organización sindical podrán ser utilizadas por los representantes de los diferentes centros de trabajo. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con anterioridad al mes de diciembre de cada año para el año siguiente.

Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los y las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

**Artículo 35. Comité Intercentros.**

De conformidad con lo establecido en el Artículo 63.3 se constituirá un Comité Intercentros. Este Comité se constituirá siempre que la suma de la plantilla de la empresa supere las cien personas trabajadoras.

Su composición será de siete miembros, cuya designación se hará de entre los miembros de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal, guardando la proporcionalidad de los resultados obtenidos en las diferentes unidades electorales, consideradas globalmente.

También formarán parte de este Comité el Delegado o Delegados Sindicales que puedan ser nombrados por las distintas Organizaciones Sindicales según el mecanismo previsto en los últimos párrafos de este artículo.

Este comité se reunirá con la representación de la empresa dos veces al año, como mínimo, fijándose, de mutuo acuerdo, el calendario y orden del día de dichas reuniones.

El Comité Intercentros será el representante de la totalidad de la plantilla de la empresa y entre sus competencias se encuentra expresamente la negociación colectiva, así como las reconocidas a los Comités de empresa o Delegados de personal de los diferentes centros.

Las Organizaciones Sindicales que acrediten el 30 % o más del total de miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán nombrar un Delegado Sindical, que formará también parte del Comité Intercentros, y tendrá idénticos derechos y obligaciones que los miembros de éste.

Con el fin de potenciar la dedicación de este Delegado Sindical, en el supuesto de que se produzca la cesión de la totalidad de las horas de su formación sindical a su persona, disfrutará de un crédito horario sindical adicional de 10 horas mensuales.

**Artículo 36. Derecho de reunión.**

El personal podrá reunirse como máximo una vez al mes, para discutir asuntos de interés general, en el local asignado para la representación sindical con la obligación de preavisar a la empresa con 48 horas de antelación mínima, el personal deberá garantizar en esta situación el mantenimiento de los servicios.

## CAPÍTULO VIII

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

## 1. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.



El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La empresa está obligada a garantizar que cada persona trabajadora 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 esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El personal está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación, con especial mención al RD 664/1997 de 12 de mayo de 1997 sobre la protección de los trabajadores y trabajadoras contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo y a la Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario, sector sanitario y hospitalario, al igual que las recogidas en el RD 487/1997, 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas.

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

## 2. Participación del personal:

- 2.a Delegados y delegadas de prevención: Los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del comité de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

El delegado o delegada de prevención, que deberá ser nombrado entre los delegados de representación unitaria, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

Las empresas deberán facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.b Comité de Seguridad y Salud Laboral Intercentros: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se fija su composición en cinco miembros por la parte social y cinco por la parte empresarial.

El comité de seguridad y salud laboral se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión. Se elaborará un reglamento para regular el funcionamiento del CSS Intercentros.

#### ***Artículo 37. Revisión médica periódica.***

Todo el personal a su ingreso en la empresa y posteriormente con periodicidad mínima anual, tendrá derecho a una revisión médica de acuerdo con la legislación vigente de Prevención de Riesgos Laborales por cuenta de la empresa y en tiempo de trabajo.

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

#### ***Artículo 38. Exposición riesgo biológico.***

Sin perjuicio del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores y los representantes de las personas trabajadoras sean informados sobre cualquier medida relativa a la seguridad y la salud que se adopte en cumplimiento del RD 664/1997. Asimismo, la empresa tomará las medidas apropiadas para garantizar que la plantilla y los representantes de las personas trabajadoras reciban una formación suficiente y adecuada e información precisa basada en todos los datos disponibles, en particular en forma de instrucciones, en relación con:

1. Información:

a) Los riesgos potenciales para la salud.

- b) Las precauciones que deberán tomar para prevenir la exposición.
  - c) Las disposiciones en materia de higiene.
  - d) La utilización y empleo de ropa y equipos de protección individual.
  - e) Las medidas que deberán adoptar las personas trabajadoras en el caso de incidentes y para la prevención de éstos.
2. Dicha formación deberá:
- a) Impartirse cuando la persona trabajadora se incorpore a un trabajo que suponga un contacto con agentes biológicos.
  - b) Adaptarse a la aparición de nuevos riesgos y a su evolución.
  - c) Repetirse periódicamente si fuera necesario.
3. El empresario dará instrucciones escritas en el lugar de trabajo y, si procede, colocará avisos que contengan, como mínimo, el procedimiento que habrá de seguirse:
- a) En caso de accidente o incidente graves que impliquen la manipulación de un agente biológico.
  - b) En caso de manipulación de un agente biológico del grupo 4.
4. Las personas trabajadoras comunicarán inmediatamente cualquier accidente o incidente que implique la exposición a un agente biológico a su superior jerárquico directo y a la persona o personas con responsabilidades en materia de prevención en la empresa.
5. El empresario informará inmediatamente a la plantilla y a sus representantes de cualquier accidente o incidente que hubiese provocado la liberación de un agente biológico capaz de causar una grave infección o enfermedad en el ser humano. Además, la empresa informará, lo antes posible, al personal y a sus representantes de cualquier accidente o incidente grave, de su causa y de las medidas adoptadas, o que se vayan a adoptar, para remediar tal situación.
6. Las personas trabajadoras tendrán acceso a la información contenida en la documentación a que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 9 del RD 664/1997 cuando dicha información les concierna a ellos mismos. Asimismo, los representantes de los trabajadores o, en su defecto, la plantilla tendrá acceso a cualquier información colectiva anónima.

A petición de los representantes de las personas trabajadoras o, en su defecto, cualquier persona trabajadora, la empresa les suministrará la información prevista en los apartados 1 y 2

del artículo 11 del RD 664/1997.

### **Artículo 39. Medidas de Higiene.**

1. Serán las recogidas en el RD 664/1997 de 12 de mayo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
  - a) Prohibir que los trabajadores coman, beban o fumen en las zonas de trabajo en las que exista dicho riesgo.
  - b) Proveer a los trabajadores de prendas de protección apropiadas o de otro tipo de prendas especiales adecuadas.
  - c) Disponer de retretes y cuartos de aseo completos, apropiados y adecuados para uso exclusivo del personal, en el número y condiciones establecidos en la normativa vigente, que incluyan productos para la limpieza ocular y antisépticos para la piel.
  - d) Disponer de un lugar determinado para el almacenamiento adecuado de los equipos de protección y verificar que se limpian y se comprueba su buen funcionamiento, si fuera posible con anterioridad y, en todo caso, después de cada utilización, reparando o sustituyendo los equipos defectuosos antes de un nuevo uso.
  - e) Especificar los procedimientos de obtención, manipulación y procesamiento de muestras de origen humano o animal.
2. Al salir de la zona de trabajo, el personal deberá quitarse las ropas de trabajo y los equipos de protección personal que puedan estar contaminados por agentes biológicos y deberá guardarlos en lugares que no contengan otras prendas.
3. El empresario se responsabilizará del lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo y los equipos de protección a que se refiere el apartado anterior, quedando rigurosamente prohibido que la plantilla se lleve los mismos a su domicilio para tal fin. Cuando contratase tales operaciones con empresas idóneas al efecto, estará obligado a asegurar que la ropa y los equipos se envíen en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas.
4. De acuerdo con el apartado 5 del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo establecidas por el presente Real Decreto no deberá recaer, en modo alguno, sobre los trabajadores.

### **Artículo 40. Protección a la maternidad.**



Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por el técnico de prevención, por parte del comité de seguridad y salud laboral se constatase la existencia de puestos que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto o hijo/a, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

#### **Artículo 41. Drogodependencias.**

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

**Preventiva.** Se priorizan medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

**Asistencial.** Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite, siempre que queden garantizada la cobertura asistencial de la clínica y organizativamente sea posible.

**Reinsertiva.** El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

**Participativa.** Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal o en su defecto al propio personal.

**No sancionadora.** El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto



de sanción o despido y se le facilitará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

El CSS Intercentros concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio

#### ***Artículo 42. Gestión y protección medioambiental.***

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medioambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que FMC Extremadura ponga en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio ambiental, por lo que deberá adoptarse una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Las partes firmantes consideran necesario que FMC Extremadura actúe de forma responsable, permanente y visible en materia de medio ambiente y que los esfuerzos desarrollados sean conocidos y valorados por la sociedad y por las administraciones competentes.

En particular, el compromiso de la empresa frente al cambio climático, debe contar con la implicación de todas las partes signatarias de este acuerdo.

Para ello y con el fin de participar en la sostenibilidad ambiental de las empresas y en su respuesta al cambio climático, la representación de las personas trabajadoras elegirá de entre ellos un delegado/a de medio ambiente cuyas funciones y competencias son:

Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora del comportamiento ambiental de la empresa, en particular en relación a su impacto y contribución al cambio climático.

Colaborar con la empresa en la implantación y aplicación de las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático.

Promover y fomentar la cooperación y participación de la plantilla en el cumplimiento de la legislación ambiental y de los requisitos de las normas voluntarias que la empresa asuma, en especial los requisitos de la norma UNE- EN-ISO 14001 y el Reglamento EMAS.

Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa ambiental, de las políticas y objetivos ambientales de la empresa.





Recibir la información ambiental que genere la empresa.

Recibir copia de la documentación se que facilite a las Administraciones Públicas en relación con las emisiones, los vertidos, la generación de residuos, el uso del agua y el consumo de energía.

Proponer a la empresa medidas tendentes a mejorar la gestión ambiental y reducir los riesgos ambientales.

Colaborar con el diseño y el desarrollo de las acciones formativas relacionadas con el medio ambiente.

#### ***Artículo 43. Protección de los menores de edad.***

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, la empresa deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos menores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

### CAPÍTULO IX

#### FALTAS Y SANCIONES

#### ***Artículo 44. Régimen disciplinario.***

Principios de ordenación.

Las presentes de normas del 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 la plantilla y la empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable, podrán



ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente artículo.

Toda falta cometida se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Graduación de las faltas.

Se considerarán como faltas leves:

- a) La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- b) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación familiar que pudiera afectar a las obligaciones tributarias o de Seguridad Social en el tiempo legalmente establecido.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

Se considerarán como faltas graves:

- a) Cinco faltas de impuntualidad en el mes sin causas justificadas.
- b) La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causas justificadas, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causas justificadas.
- d) El abuso de autoridad en el desempeño de sus funciones.



- d) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- 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) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- h) Las ofensas de palabras o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- i) La embriaguez en el trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) Dar a conocer el proceso patológico del usuario y cualquier dato protegido por la legislación vigente.
- b) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- d) Apropiarse de objetos, documentos, material, etc., de los usuarios, del Centro o del personal.
- e) Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra las personas que hayan denunciado.
- f) 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.



- g) 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.
- h) El quebramiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- l) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) 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, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

#### Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

##### Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

##### Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- b) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

##### Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

#### Tramitación y prescripción.



Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Dándole comunicación al Comité de Empresa o delegados/as de personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones que indiquen como mínimo suspensión de empleo y sueldo el afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito, que necesariamente tendrán que ser tomadas en consideración por parte de la Empresa por si se aportaran elementos esclarecedores de los hechos en su propio descargo.

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 como si aún se hallan en periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Normas Supletorias.



En todo lo no recogido en el presente Acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de relaciones laborales, incluida la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### ANEXO I

#### BAREMO DE PROMOCIÓN INTERNA

— Por cada año en la empresa: 1,20 puntos.

En caso de empate se aplicará la siguiente escala formativa:

• Por títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:

- a) Cada curso de hasta 20 horas lectivas: 0,05 puntos.
- b) Cada curso de entre 21 y 40 horas lectivas: 0,10 puntos.
- c) Cada curso de entre 41 y 60 horas lectivas: 0,15 puntos.
- d) Cada curso de entre 61 y 80 horas lectivas: 0,20 puntos.
- e) Cada curso de entre 81 y 100 horas lectivas: 0,25 puntos.
- f) Cada curso de entre 101 y 200 horas lectivas: 0,50 puntos.
- g) Cada curso de más de 200 horas lectivas: 1,00 punto.

#### TABLA SALARIAL AÑO 2022

(Desde 1 de enero de 2022)

<b>Categoría</b>	<b>Salario Base (x 14)</b>	<b>Complemento de Empresa (x 14)</b>	<b>Plus Tóxico (x 12)</b>	<b>Total Anual</b>
Gerente	1.588,64 €	96,86 €	30 €	23.957,02 €
Médico especialista	1.482,91 €	1.097,23 €	30 €	36.481,98 €
Médico	1.323,87 €	540,30 €	30 €	26.458,45 €
D.U.E	1.217,79 €	305,39 €	30 €	21.684,57 €



<b>Categoría</b>	<b>Salario Base (x 14)</b>	<b>Complemento de Empresa (x 14)</b>	<b>Plus Tóxico (x 12)</b>	<b>Total Anual</b>
Nutricionista / dietista	1.217,79 €	74,61 €	30 €	18.453,60 €
Fisioterapeuta	1.217,79 €	74,61 €	30 €	18.453,60 €
Trabajo social	1.217,79 €	74,61 €	30 €	18.453,60 €
Farmacia	1.217,79 €	74,61 €	30 €	18.453,60 €
Administrativo/a	1.094,79 €	67,23 €	30 €	16.628,28 €
Auxiliar Enfermería	662,80 €	361,64 €	30 €	14.702,20 €
Auxiliar administrativo	662,80 €	361,64 €	30 €	14.702,20 €
Limpiador / subalterno	655,20 €	369,24 €	30 €	14.702,20 €
Almacén / Celador	655,20 €	374,18 €	30 €	14.771,35 €
Técnico Mantenimiento	655,20 €	374,18 €	30 €	14.771,35 €

## TABLA SALARIAL AÑO 2023

(Desde 1 de enero de 2023)

<b>Categoría</b>	<b>Salario Base (x 14)</b>	<b>Complemento de Empresa (x 14)</b>	<b>Plus Tóxico (x 12)</b>	<b>Total Anual</b>
Gerente	1.588,64 €	139,64 €	30 €	24.555,64 €
Médico especialista	1.482,91 €	1.162,38 €	30 €	37.394,03 €
Médico	1.323,87 €	587,55 €	30 €	27.119,91 €
D.U.E / Enfermero/a	1.217,79 €	344,14 €	30 €	22.226,68 €
Nutricionista / dietista	1.217,79 €	107,56 €	30 €	18.914,94 €



<b>Categoría</b>	<b>Salario Base (x 14)</b>	<b>Complemento de Empresa (x 14)</b>	<b>Plus Tóxico (x 12)</b>	<b>Total Anual</b>
Fisioterapeuta	1.217,79 €	107,56 €	30 €	18.914,94 €
Trabajo social	1.217,79 €	107,56 €	30 €	18.914,94 €
Farmacia	1.217,79 €	107,56 €	30 €	18.914,94 €
Administrativo/a	1.094,79 €	96,92 €	30 €	17.043,99 €
Auxiliar Enfermería	662,80 €	387,90 €	30 €	15.069,76 €
Auxiliar administrativo	662,80 €	387,90 €	30 €	15.069,76 €
Limpiador / subalterno	655,20 €	395,50 €	30 €	15.069,76 €
Almacén / Celador	655,20 €	400,56 €	30 €	15.140,64 €
Técnico Mantenimiento	655,20 €	400,56 €	30 €	15.140,64 €

En prueba de conformidad del contenido del convenio y sus tablas salariales, los componentes de la mesa negociadora firman el presente convenio junto con el acta de acuerdo de la reunión.

Por la parte social

Por la parte de empresa

