



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

6978 RESOLUCIÓN Y CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BEANACA, S.A.

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa BEANACA, S.A. suscrito por un lado por la representación de la empresa y, por otro, por la representación de las personas trabajadoras. Código Convenio 03100092012012.

ANTECEDENTES DE HECHO

- I. Con fecha 09/06/2022 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio mencionado.
- II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección el 13/06/2022, el cual fue recibido en esta Dirección Territorial el 13/07/2022.
- III. El 23/08/2022 se efectuó requerimiento para la subsanación de determinadas deficiencias observadas en el convenio. Este requerimiento fue atendido en fecha 31/08/2022.
- IV. En fecha 13/09/2022 se efectuó un segundo requerimiento que ha sido atendido satisfactoriamente en fecha 15/09/2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que



se determina el número y denominación de las Consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 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 los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 19 de septiembre de 2022

Directora Territorial de Economía sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
EMILIA GONZÁLEZ CARRIÓN

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BEANACA S.A.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN



Artículo 1. **Ámbito funcional, personal y territorial**

El presente Convenio es de aplicación a toda la plantilla de la empresa BEANACA S.A., vinculados a la misma con una relación laboral ordinaria.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- El personal de Alta Dirección.
- El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la empresa.
- Los profesionales por cuenta propia que, en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- Las empresas colaboradoras o voluntariado social.
- Los estudiantes que, en desarrollo de su formación académica. Realicen actividades de carácter formativo en la empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.

El ámbito territorial del presente convenio se extiende a todos los centros de trabajo abiertos por la empresa, que son los que a continuación se relacionan:

Descripción	Domicilio	C.P.	Población	Cod. municipio	Provincia
BENIDORM	AVENIDA ALFONSO PUCHADES, Nº 8	03501	BENIDORM	03031	Alicante/Alacant

En dicho centro de trabajo, la representación social que ha conformado la comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, ostenta la representación de las personas trabajadoras de dichos centros.

Asimismo, también será de aplicación el presente Convenio Colectivo en los centros de trabajo que puedan abrirse en un futuro en la provincia de Alicante, siempre que exista la debida correspondencia entre la representatividad de la parte social que ha integrado la comisión negociadora del presente Convenio en relación con las personas trabajadoras de los referidos centros de trabajo que puedan abrirse en el futuro.

Artículo 2. **Ámbito temporal**

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 01 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2026, con independencia de su publicación en el boletín oficial que corresponda.



CAPÍTULO II

EFICACIA, VINCULACIÓN Y DENUNCIA

Artículo 3. Partes firmantes y eficacia

El presente convenio tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de Los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa y la representación unitaria-mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras de la misma.

A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente a los términos aquí estipulados, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la Administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente Convenio por considerar que conculca la legalidad o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por totalmente ineficaz, con efectos desde la fecha de firmeza de la resolución o sentencia, si afectase a alguna de las materias relacionadas como contenido esencial, debiendo procederse a una nueva negociación global, que se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia.

Artículo 5. Denuncia y prórroga

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de dos meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de un mes a partir de la denuncia del Convenio Colectivo.



Denunciado el convenio, el presente se mantendrá en vigor por ultraactividad en todas sus cláusulas por un período máximo de dos años.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

Artículo 6. Preeminencia

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, serán obligatorias y mínimas, no pudiendo pactarse a título individual condiciones inferiores a las previstas en el mismo.

La entrada en vigor del presente Convenio, habrá de respetar aquellas condiciones más beneficiosas, que se puede definir como aquella ventaja o derecho alcanzado por la persona trabajadora.

Artículo 7. Garantía personal, compensación y absorción.

Se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que a título individual o colectivo pudiera venir disfrutando el personal. Sin que quepa la absorción o compensación de las mismas a excepción de los licenciados/as, graduados/as en medicina y especialistas médicos.

La razón de ser de dicha excepción estriba en que las personas trabajadoras de las referidas categorías profesionales, en atención a sus circunstancias profesionales, disfrutaban de condiciones y complementos salariales particulares en sus contratos de trabajo, que implican la percepción de cuantías salariales globalmente superiores a las que se derivarían de la estricta aplicación de las tablas salariales del Convenio.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del convenio colectivo, la cual



tendrá las competencias fijadas en el presente artículo además de las que le correspondan legalmente.

La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, y está integrada por un máximo de seis miembros, tres de los cuales serán designados por los firmantes de cada una de las partes. Preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, en en cualquier caso formen parte de la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.

El nombramiento de los miembros de la comisión Paritaria será por el período de vigencia del convenio y sus posibles prórrogas, pudiendo ser objeto de modificación en el caso en que se produzca una renovación total o parcial de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, cuando éstos últimos así lo decidan.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma trimestral con carácter ordinario.

La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

- Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.
- Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen. El plazo se ajustará al legalmente establecido en los casos en los que normativamente se establezca un período inferior para resolver.
- La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.
- Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento, mediante un reglamento de régimen interno, que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo, en lo no previsto en este texto, se establece que:

1.- La Comisión Paritaria se reunirá, de forma excepcional, siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el



asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.

2.- Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

3.- De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, al Comité de Empresa y a la Empresa para su conocimiento, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

Artículo 9. Adhesión al Acuerdo Extrajudicial de conflictos Laborales

Los firmantes se adhieren y someten a los procedimientos de los Acuerdos de ámbito estatal o de la Comunidad Valenciana que estén vigentes en cada momento.

CAPÍTULO III

CONTRATACIÓN Y CESES

Artículo 10. Contratación

La empresa podrá celebrar las modalidades de contratos que considere pertinentes, en función de sus necesidades, siempre de acuerdo con los requisitos legalmente establecidos.

La empresa contratará temporalmente, con respeto a los períodos máximos permitidos, así como con el objeto y con los requisitos legales establecidos, al personal complementario y eventual para cubrir atenciones extraordinarias, así como de carácter interino, al objeto de sustituir al personal por vacaciones, descansos, permisos u otras circunstancias análogas.

En cuanto a la contratación a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. La jornada diaria en el contrato a tiempo parcial se realizará preferentemente de forma continuada. Las personas con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes que puedan producirse a tiempo completo, siempre que corresponda a su mismo grupo profesional o categoría equivalente y que tengan el perfil profesional adecuado. Sin perjuicio de lo cual, corresponderá a la dirección de la empresa en el ejercicio de su facultad organizativa, la determinación con libertad de criterio del personal que cubrirá dichas vacantes.



Las empresas podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente en cada momento, con las particularidades y limitaciones que se detallan en este convenio.

Los contratos por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de un año.

Artículo 11. Ceses

El personal que se proponga cesar al servicio de la empresa deberá comunicarlo a la misma con un mes de antelación, mediante escrito por duplicado, uno de cuyos ejemplares le será devuelto por la empresa con el recibí de la comunicación. El incumplimiento del preaviso se penalizará con la pérdida del importe del salario de un día, por cada día de retraso en el preaviso.

Asimismo, la empresa deberá comunicar con el mismo plazo de preaviso el cese de los contratos que así lo requieran.

Artículo 12. Liquidación por cese

Cuando el trabajador o la trabajadora cese en el trabajo a voluntad propia, por finalización del contrato o por cualquier otra circunstancia, se hará el pago de la liquidación de haberes que tenga devengados por todos los conceptos, así como de la indemnización correspondiente, en su caso.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13. Clasificación profesional. Criterios generales

El personal se clasifica en grupos profesionales en atención las funciones que desarrollan y la titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse distintos niveles retributivos, dependiendo de los distintos grados de titulación, o de la complejidad, experiencia y capacitación requeridos para el desempeño de las funciones, a los que se asignará el correspondiente salario base.

Artículo 14. Clasificación Profesional



Se establecen la siguiente clasificación Profesional a modo enunciativo y no exhaustivo:

- **Personal Directivo (A)**

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeñe puestos de alto grado de mando y responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con facultades de supervisión, control y coordinación de las actividades que desarrollan.

Ocupan puestos de trabajo que integran funciones claves para la organización y que requieren para su desarrollo un altísimo grado de autonomía profesional, valorándose su prestación de servicios sobre la base de la consecución de objetivos estratégicos y la consecución de resultados.

Quedan integradas en este grupo las categorías profesionales de Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director/a Administrativo/a, sin perjuicio de los puestos que se puedan crear en el futuro y que por reunir las características descritas en el presente Grupo pasen a formar parte de él.

- **Personal Sanitario (B)**

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeña funciones directamente relacionadas con la atención asistencial de la salud, incluidas aquellas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario y abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar, para las cuales se exige solamente cualificación profesional. Dentro del Grupo se establecen los siguientes niveles:

- **Grupo I:** lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Superior o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a –cualquiera que sea su especialidad, radiólogo/a, analista y farmacéutico/a, nutrición y dietética de Grado Superior.
- **Grupo II:** lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Medio o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Supervisor/a de enfermería, D.U.E., enfermeros/as, matrón/matrona y fisioterapeutas, nutrición y dietética de Grado Medio.
- **Grupo III:** lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación profesional de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente. Quedan integradas en este



Grupo las categorías profesionales de: Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.

- **Grupo IV:** lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente. Quedan integradas en este Grupo las categorías profesionales de: Auxiliar de Enfermería, Técnico Cuidados Auxiliares de Enfermería, Técnico Auxiliar de Farmacia y Técnicos en Transporte y Emergencias Sanitarias.

- **Personal Técnico o Administrativo (C)**

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeña funciones no relacionadas directamente con la atención asistencial de la salud, pero que tienen un marcado carácter técnico o administrativo.

- **Grupo I:** lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una Titulación Universitaria de Grado Superior o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.
- **Grupo II:** lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran la previa obtención de una Titulación Universitaria de Grado Medio o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social e Informáticos/as.
- **Grupo III:** Integran este nivel el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación profesional de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Administración (Contable y Administrativos/as) Técnicos Gestión Administrativa y Técnico Superior Administración de Sistemas Informáticos en Red. Los/as oficiales que existieran actualmente en la Empresa quedan asimilados a este Grupo.
- **Grupo IV:** lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente. Quedan integradas en este grupo las categorías profesionales de: Auxiliar Administrativo, Técnico Gestión Administrativa, secretarías, así como el personal que desempeñe funciones en los puestos de jefatura de admisión, recepción y Call Center.

- **Personal de Servicios Generales. (D)**



Este Grupo Profesional está integrado por quienes desempeñen funciones correspondientes a puestos de soporte a la actividad de la organización, tales como servicios de cafetería o restauración, lavandería, limpieza, mantenimiento, conducción, conserjería, etc.

- **Grupo I:** Integran este Grupo quienes desempeñen funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente. Quedan integradas en este Grupo las categorías profesionales de Técnico/a Superior de Hostelería (Gobernante/-a, Cocinero/a), Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio.
- **Grupo II:** Integra al personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente. Quedan integradas en este Grupo las categorías profesionales de: Camarero/a, Telefonistas, Conductor/a y Auxiliar Oficios.
- **Grupo III:** Integra al personal que no requiere titulación alguna para el desempeño del puesto de trabajo. Quedan integradas en este Grupo las categorías profesionales de: Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina.

5. Transposición y asimilación de categorías

La transposición de categorías que se efectúa en el presente precepto se entiende sin perjuicio de los puestos que se puedan crear en el futuro y que, por reunir las características descritas en cada sección, puedan pasar a formar parte de él.

A partir de la transposición de la clasificación profesional, no volverá a diferenciarse al personal, a efectos de clasificación profesional ni a ningún otro efecto, por categorías profesionales.

Artículo 15. Promociones profesionales

En el marco del derecho a la promoción interna de los/as trabajadores /as, estos comunicarán a la empresa aquellas titulaciones, estudios, etc. que antes y durante la relación laboral pudieran alcanzarse, con el fin de poder proponer su promoción, si concurren las razones organizativas necesarias que la justifique, a una categoría que se adecue a la titulación obtenida para lo que deberá superar un período de prueba.

A tal efecto, se instaurará un procedimiento que garantice la accesibilidad, publicidad para toda la plantilla y equidad en la cobertura de las vacantes que debieran ser ofertadas.

En todo caso la Empresa informará con carácter previo de los puestos vacantes básicos de la plantilla (que no conlleven funciones de confianza, dirección o supervisión) que se produzcan y no sean amortizados, al personal que ya exista en la



plantilla, antes de ofrecerlo a personal externo. Sin perjuicio de que corresponderá a la dirección de la empresa, con libertad de criterio, en ejercicio de su facultad organizativa la decisión de las personas que deban ocupar dichas vacantes.

La Empresa deberá de describir por escrito las capacitaciones y resto de criterios que considera necesarios para el desempeño del puesto, recogidos en la oferta que presente a la plantilla, y el personal de la Empresa que reúna dichos requisitos podrá presentarse a la cobertura del puesto.

Aquellos/as trabajadores/as que realicen funciones de superior grupo por un período de 12 meses de forma continuada o fraccionada durante 3 años podrán instar su ascenso siempre que exista una vacante en la plantilla estructural que la empresa apruebe anualmente.

En todo caso si desempeña funciones de grupo superior se remunerará acorde a este, aunque sea de forma temporal.

CAPITULO V.

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 16. Jornada

La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1780 horas al año.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo anual, siempre que lo justifique la conveniencia de la medida por razones organizativas, debiendo mediar para ello un preaviso de una semana a los/as trabajadores/as afectados/as, así como a sus representantes legales.

La distribución de la jornada deberá respetar en todo caso los siguientes requisitos:

- La Empresa deberá comunicar a la plantilla antes de la finalización del mes de enero la planilla anual. Así, se elaborarán por la Empresa los calendarios en los que establezcan los turnos y horarios de trabajo del año siguiente, publicando una copia en el tablón de anuncios. Sin perjuicio de que, una semana antes del final de cada mes natural, la empresa confirmará o realizará las modificaciones que resulten estrictamente necesarias a la planilla del mes siguiente.
- El Comité de Empresa tendrá quince días para emitir un informe sobre las planillas de los turnos, a contar desde el día siguiente al de comunicación por parte de la Empresa.
- La jornada ordinaria diaria será como máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo, salvo en el caso de la aplicación de la jornada irregular y los turnos nocturnos, en los que será como máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo.



- Al final del año ningún trabajador podrá haber realizado más de 1.780 horas al año. El exceso de tiempo trabajado sobre dichas horas o sobre la jornada ordinaria diaria fijada en el guion anterior tendrá la consideración de hora extraordinaria. Estas horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempos de descanso y siempre antes de finalizar el año.
- Del mismo modo las horas que, fruto de la distribución irregular de la jornada, queden pendientes de trabajarse a 31 de enero del año siguiente, correspondientes las que quedaron pendientes de trabajarse a 31 de diciembre del año al que corresponden, se considerarán como trabajadas, sin que pueda exigirse su realización a partir del 1 de febrero del año siguiente a aquél al que correspondan.
- Se considerará como trabajo efectivo los días de permisos retribuidos.
- La distribución irregular deberá de respetar los tiempos mínimos de descanso diario y semanal.

El personal a turnos que presten servicios en algunos turnos de jornada nocturna quedará sujeto a las siguientes limitaciones:

- Las horas nocturnas se abonarán de acuerdo con los valores y tablas salariales aplicables a dicho concepto retributivo.

En la medida de lo posible se tratará de que los trabajadores de 55 o más años tengan preferencia para optar por ocupar puestos que no tengan horario nocturno, siempre que así sea posible.

Los trabajadores que, sujetos a esta jornada ordinaria, presten su trabajo en régimen de jornada continuada disfrutarán de un período de descanso de 20 minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo, o el descanso equivalente en proporción a la jornada efectivamente realizada cuando ésta sea superior.

La Empresa, en la medida de lo posible y siempre que no afecte al servicio, tratará de que el personal disfrute como descanso la tarde de los sábados, a partir de las 14 horas. En todo caso, todo el personal afectado por el convenio disfrutará como mínimo de un fin de semana al mes, definiéndose este período desde el viernes a las 22 horas hasta el lunes a las 8 horas.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de calidad y de condiciones de trabajo en la empresa.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permita la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación y la mejora de la



productividad de la empresa, en los términos condiciones previstos en el artículo 34.8 el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Horas extraordinarias

Teniendo en cuenta que la finalidad de las partes negociadoras del presente convenio es evitar, en la medida de lo posible, la realización de horas extraordinarias, se acuerda restringir los supuestos en que las horas extraordinarias serán realizadas.

Horas extraordinarias: tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice a requerimiento de la Empresa sobre la duración de la jornada diaria ordinaria.

La Empresa se compromete a tratar de evitar, en la medida de lo posible, la realización de las horas extraordinarias, como medida de preservar o generar empleo.

En atención a lo dispuesto en el párrafo anterior, la realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser autorizada por el Responsable del Departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador o trabajadora que realice las horas extras y validada por el Departamento de Administración de la Empresa.

Las horas extraordinarias, por acuerdo entre empresa y trabajador, podrán abonarse de acuerdo con los valores y tablas salariales aplicables a dicho concepto retributivo, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En tal caso, las horas compensadas con descansos no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo anual de horas extraordinarias.

Artículo 18. Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas al año, que podrán ser disfrutadas de una sola vez o en dos períodos de 15 días, a elección del trabajador o trabajadora.

Por acuerdo de la empresa y los representantes legales de la plantilla, se establecerán, antes del día 1 de abril de cada año, los períodos de vacaciones de todo el personal, estableciéndose unos sistemas de rotación con base al período disfrutado el año anterior.



En casos excepcionales y por motivos familiares, podrá verse alterado el sistema de rotación establecido, siempre con la conformidad de los/as compañeros/as afectados/as por dicha alteración.

La retribución de las vacaciones será la de su salario real.

El personal que ingrese en la empresa en el transcurso del año, disfrutará de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado, y su disfrute, sólo por ese año, tendrá lugar en el último trimestre del mismo, salvo el personal que ingrese durante el primer trimestre del año, el cual deberá ser incluido al confeccionar el calendario de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones en caso de incapacidad temporal se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Licencias con sueldo.

Las licencias con derecho a sueldo, para todas las categorías profesionales, serán las siguientes:

- 20 días por matrimonio, o unión de hecho.
- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- 4 días por fallecimiento de parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el 2º grado. Cuando el trabajador o la trabajadora tuviera que desplazarse a localidad distinta del lugar de trabajo, dicho plazo se ampliará, a razón de un día por cada 75 Km., hasta un máximo de 7 días.
- 1 día por fallecimiento de parientes por consanguinidad, afinidad o adopción de 3ª grado.
- 4 días por enfermedad de parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta 2º grado, siempre que la enfermedad conlleve hospitalización, intervención quirúrgica o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo. A estos efectos, en todos los casos será necesario que el trabajador o la trabajadora acredite la necesidad de atención o cuidados asistenciales por parte del trabajador o la trabajadora a favor del familiar mediante un informe médico en que haga constar la existencia de dicha necesidad dentro de las fechas que el trabajador o la trabajadora lo solicite. Este informe deberá presentarse en los 5 días hábiles siguientes al disfrute del permiso, este plazo podrá ampliarse hasta 7 días en función de las circunstancias concurrentes. En todo caso, cuando el trabajador o la trabajadora tuviera que desplazarse a localidad distinta del lugar de trabajo, el plazo de hasta 4 días se ampliará, a razón de 1 día por cada 75 Km., hasta el máximo de 7 días.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes, hasta un máximo de 6 días al año para concurrir a exámenes de enseñanzas oficialmente reconocidas y previa comunicación y posterior justificación de los mismos, cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios,



así como para pruebas de acceso a mayores de 25 años. Se disfrutará de este permiso el día natural en que se tenga el examen, si se presta en jornada diurna. Si el trabajador o trabajadora tuviera el turno de noche, este permiso se disfrutará en la noche anterior al examen.

- 4 días de libre disposición, que no podrán ser subsiguientes o previos al período vacacional ni a festivos, ni podrán ser consecutivos entre sí, y que computarán a los efectos de alcanzar la jornada máxima anual. De común acuerdo con la empresa podrán fraccionarse por horas, sin que esto implique incremento del número de horas de disfrute respecto a su disfrute por días completos, en función de la jornada laboral de cada trabajador. El número máximo anual de horas en las que se traducirán los días de libre disposición será de 32 horas para el personal a jornada completa, para el resto se proporcionará en función de su jornada. Por lo que, en caso de disfrutar de un día de libre disposición en un día con una jornada superior a 8 horas, se reducirán los días de libre disposición, hasta alcanzar las 32 horas anuales. El disfrute de los días de libre disposición en las fechas solicitadas vendrá condicionada a que las exigencias organizativas y productivas de la empresa, así lo permitan. La denegación deberá hacerse por escrito y de forma motivada.
- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con respecto al resto de los permisos de aplicación, como son: nacimiento de hijos prematuros que deban de permanecer hospitalizados a continuación del parto, paternidad, reducción de jornada de menor de doce años, reducción de jornada por cuidado directo de familiar, etc.

Artículo 20. Licencias sin sueldo

Licencias sin sueldo: el personal podrá solicitar el correspondiente permiso sin sueldo, por el tiempo que estime necesario hasta un máximo de cuarenta y cinco días naturales. En todo caso, el disfrute de este permiso conllevará la reserva del puesto de trabajo. Una vez disfrutado de esta licencia sin sueldo, cualquier que haya sido su duración, no podrá volver a solicitarse hasta transcurridos 14 meses desde el inicio del disfrute de la anterior.

No podrán solicitar esta licencia, aquellas personas que no tengan al menos un año de antigüedad en la empresa.

En los casos en que la Empresa deniegue el disfrute del permiso sin sueldo, la denegación se comunicará al personal por escrito, exponiendo los argumentos en los que se basa la denegación.

Artículo 21. Excedencias

El personal tendrá derecho a situarse en situación de excedencia, conforme a lo dispuesto en los artículos 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.



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

2.- Excedencia voluntaria: podrá ser solicitada por el personal que lleve al menos un año de servicio en la Empresa. Tendrá una duración no inferior a 4 meses y no superior a 5 años. El tiempo de permanencia en la situación de excedente no computará a ningún efecto. Su denegación deberá realizarse por escrito y en todo caso, fundarse su imposibilidad en causas técnicas u organizativas, que deberán ser justificadas. La situación de excedencia habrá de solicitar con un preaviso mínimo de 15 días a la fecha en que desee hacerla efectiva. Asimismo, deberá preavisar de su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo con 15 días de antelación.

3.- Excedencias especiales:

A) Por maternidad/paternidad

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

B) Para cuidado de familiares hasta 2ª grado de consanguinidad o afinidad se podrá solicitar excedencia de hasta 2 años.

Las excedencias contempladas en el apartado de especiales, podrán disfrutarse de forma seguida o fraccionada y constituye un derecho individual de hombre y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o 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.

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 en que el trabajador o trabajadora permanezcan en situación conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberán ser convocados/as por la empresa. Esta excedencia dará lugar a la reserva de puesto de trabajo. Se deberá solicitar con un plazo de preaviso de 15 días.

4.- Reducción de jornada

Quien por razón 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 jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, de cómo mínimo un octavo y como máximo la mitad de la duración de aquella.



El progenitor o progenitora, adoptante o acogedor, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, de al menos la mitad de 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 implicase su ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo hasta que el menor tuviera 18 años.

La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este apartado, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

CAPÍTULO VI

DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

Artículo 22. Incrementos salariales

Se establece un incremento salarial anual del 1 % para los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026, sobre los conceptos salariales recogidos en las tablas salariales que se encuentran descritos en el convenio colectivo, si bien, si como consecuencia de los incrementos salariales que experimente el convenio colectivo sectorial provincial, sus tablas salariales experimentan un incremento mayor, se estará a la cuantía salarial fijada en el convenio sectorial provincial.

Artículo 23. Salario Base

Es el salario mensual o que retribuye la prestación ordinaria de los servicios de un trabajador o trabajadora en función de su pertenencia a un grupo profesional y a un nivel dentro del grupo.

Las cuantías correspondientes a dichos salarios se recogen en la tabla que forma parte del presente convenio como Anexo I al mismo.

Las cuantías recogidas en dicho Anexo se han hecho coincidir con las fijadas por la Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro y publicación de la prórroga para el año 2022 del Convenio Colectivo provincial de Establecimientos Hospitalización, a



los efectos de dar cumplimiento a la nueva redacción del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores dada por el art. 1.9 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre , que establece la prioridad aplicativa del convenio sectorial en lo relativo a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

Artículo 24. Plus de Servicios Especiales.

En función de la mayor especialidad y de las consideraciones especiales específicas se establece un complemento retributivo para el personal que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófanos, Hemodiálisis, Radioelectrología, Radioterapia, Medicina nuclear, Laboratorio de análisis, Unidades de vigilancia Intensiva, Hospital de día, hemodinámica y urgencias.

La cuantía del complemento será del 17 % del salario base. Para tener derecho a su percibo será preciso que la dedicación del trabajador o trabajadora al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y de forma habitual y continuada. Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen laborales en dicho puesto, con independencia del número de horas trabajadas. Este complemento se percibirá mientras el trabajador o trabajadora desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del mismo.

Artículo 25. Plus de transporte

Se establece un plus de transporte recogido en anexo I, con el objeto de compensar económicamente al personal por los costes de desplazamiento hasta el centro de trabajo.

Artículo 26. Complemento por antigüedad

Con el fin de mantener al personal vinculado a la empresa, se establece para todo el personal, en concepto de trienios, un incremento del 8 por ciento cada uno de ellos, sobre los salarios del convenio, sin que en ningún caso la cuantía de dicho concepto pueda superar el 48% del salario base.

El cómputo de tiempo para dichos aumentos periódicos por años de servicio se iniciará desde el ingreso del trabajador al servicio de la empresa.



A fin de dar cumplimiento a la nueva redacción del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores dada por el art. 1.9 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, que establece la prioridad aplicativa del convenio sectorial en lo relativo a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, se introduce este concepto salarial, que está previsto en el Convenio Colectivo provincial de Establecimientos Hospitalización. Dado que en el convenio de empresa suscrito en el año 2012, este complemento de antigüedad recogido en el Convenio provincial de Establecimientos de Hospitalización desapareció, se generó a su vez el Complemento de antigüedad consolidado para recoger las cantidades devengadas hasta ese momento, que quedará absorbido una vez comience el pago del complemento de antigüedad conforme lo establecido en el referido convenio sectorial provincial.

Dado que la incorporación del Complemento por antigüedad al articulado del presente convenio colectivo, trae causa de la obligatoria equiparación de los conceptos salariales del presente convenio a los establecidos en el convenio colectivo sectorial provincial, las partes acuerdan, que si durante la vigencia del presente convenio de empresa, se negociara un convenio sectorial que sustituya al actual, en el que se deje sin efecto el complemento por antigüedad, o se sustituya por otra fórmula, como un complemento que consolide las cantidades devengadas hasta ese momento, a partir de dicha entrada en vigor, el complemento salarial por antigüedad aquí establecido quedará suprimido o sustituido por la fórmula que se adopte, con respeto de las cantidades que hasta ese momento se hayan devengado. Manteniendo con ello la finalidad perseguida de equiparar los conceptos salariales del convenio de empresa a los del convenio sectorial.

Y ello sin perjuicio de que a la vista de las circunstancias económicas de la empresa, y atendiendo a las tablas salariales que ha venido aplicando hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo, le resulta inasumible una equiparación automática a las cuantías salariales fijadas en el referido convenio sectorial, razón por la cual, se va proceder a negociar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, la inaplicación en la empresa las condiciones de trabajo relativas al "sistema de remuneración y cuantía salarial" previstas, tanto en el presente convenio colectivo como en el convenio sectorial mencionado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias



Los trabajadores y trabajadoras de la empresa tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que serán satisfechas una de ellas, la de verano, antes de los días 30 de junio y la otra, y la de Navidad el 15 de diciembre, y estarán integradas por los conceptos salariales previstos en este Convenio así como por el Complemento por Antigüedad Consolidado o Complemento de Antigüedad, si lo hubiera.

Estas gratificaciones extraordinarias se devengarán por semestres naturales dentro del mismo ejercicio económico.

Estas gratificaciones podrán prorratearse por doceavas partes y abonarse mes a mes previo acuerdo entre las partes.

Artículo 28. Participación en beneficios

Con independencia de los resultados económicos, antes de concluir el primer trimestre de cada año, se hará efectiva a todo el personal una gratificación extraordinaria consistente en una mensualidad integrada por los conceptos salariales previstos en este Convenio, así como por el Complemento por Antigüedad Consolidado o Complemento de Antigüedad, si lo hubiera.

Esta gratificación, será prorrateable por el tiempo de servicio efectivo y tendrá la cuantía del año de su devengo.

Asimismo, podrá prorratearse por doceavas partes y abonarse mes a mes previo acuerdo entre las partes.

Artículo 29 Plus de festivos.

A efectos retributivos, se establecen como festivos con la remuneración complementaria que se especifica, cada uno de los días que a continuación se detallan:

- 25 de diciembre, 1 de enero y 1 de mayo: 80 euros

En el caso de los profesionales que desempeñen su trabajo en turno de noche, se les abonará el complemento de festivo, exclusivamente a aquellos que presten servicios en el turno de noche previo al día festivo, no así a los que comiencen su jornada nocturna en el día festivo.

La remuneración del plus de festivos se realizará en la nómina del mes siguiente en que se trabajen.

Artículo 30. Trabajo nocturno.



Las horas nocturnas se abonarán de acuerdo con los valores y tablas salariales aplicables a dicho concepto retributivo.

A estos efectos, se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 06 horas del día siguiente. Y el trabajo durante este período de tiempo se abonará con un complemento del 25 por 100 sobre el salario base.

Pese a no tener la consideración de trabajo nocturno, se abonará un complemento salarial del mismo importe, por las horas trabajadas entre las 06 y las 08 horas.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio.

Si el tiempo de trabajo en horario nocturno fuese inferior a 4 horas, dicho complemento se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Este complemento no afecta al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno de trabajo, cuando por la propia naturaleza del trabajo a desarrollar, sólo pueda realizarse en horario nocturno.

Artículo 31. Anticipos.

El trabajador, por motivos debidamente justificados y siempre que manifestare su necesidad, tendrá derecho a percibir de su empresa, en concepto de anticipo, hasta el 75 por 100 de los haberes que tuviere devengados en el momento de formalizar su petición. Estos anticipos serán canjeados de una sola vez en el momento de hacer el pago de haberes a los demás trabajadores o los emolumentos sobre los que fueren concedidos.

Podrá solicitarse un préstamo por importe de dos mensualidades de los haberes del trabajador sin interés alguno, a reintegrar en el plazo de 1 año. No podrá solicitarse un segundo préstamo hasta tanto no haya reintegrado el anterior.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, por acuerdo individual o colectivo. A falta de acuerdo, se entenderá que las horas extraordinarias se retribuyen en la cuantía mínima equivalente al salario hora ordinaria incrementada en un 20 %. La iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá a las empresas y su libre aceptación o denegación al trabajador. En los



casos de fuerza mayor o en los de ineludible aplazamiento se considerará obligatoria la realización de las horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las que se realicen por situaciones imprevistas o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata.

Artículo 33. Salario Hora Ordinaria.

El cálculo del precio de la hora ordinaria se realizará dividiendo el salario bruto en cómputo anual por el número de horas constituyan la jornada anual.

SALARIO BRUTO ANUAL / HORAS TOTALES ANUALES

CAPÍTULO VII

BENEFICIOS ASISTENCIALES Y VARIOS

Artículo 34. Obsequio por nupcialidad/Unión de hecho

Se establece a favor de todo el personal que contraiga matrimonio, o se inscriba en el registro público de parejas de hecho, un obsequio por importe de 180 euros y por una sola vez.

Artículo 35. Capacidad disminuida. Trabajador/a especialmente sensible

El trabajador o la trabajadora con capacidad disminuida por deficiencia de sus condiciones físicas o por otras circunstancias, acreditada mediante el correspondiente informe del médico o de la unidad de valoración médica de la Seguridad Social que le corresponda, o por la Mutualidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, que no pueda dar el rendimiento normal en su Clasificación Profesional, podrá ser trasladado a otros trabajos, manteniéndosele la retribución que le correspondía en el puesto profesional últimamente ostentado.

Artículo 36.- Premio a la jubilación

El personal afectado por este convenio que con quince años ininterrumpidos de servicio en la empresa, ejercite anticipadamente el derecho de jubilación, y la obtenga, percibirá, según el momento en cumplido el período de carencia mínimo, y con una



edad superior a 60 e inferior a 65 años de edad, que ejercite anticipadamente el derecho de jubilación, percibirá, según el momento en que lleve a efecto aquel, el siguiente premio de jubilación:

- A los 60 años: 1.500 €
- A los 61 años: 900 €
- A los 62 años: 720 €
- A los 63 años: 600 €
- A los 64 años: 450 €

Artículo 37.- Derecho de jubilación

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia durante la vigencia del convenio.

No obstante lo anterior, la Empresa facilitará, en la medida de sus posibilidades, dentro del marco legal establecido a tal efecto la posibilidad de ejercer la jubilación anticipada y a tiempo parcial. En cualquier caso, prevalecerá el criterio empresarial a la hora de autorizar o no las mismas, con respeto a la legislación vigente.

Artículo 38. -Jubilación obligatoria

De acuerdo con la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, según la redacción dada por la Ley 21/2021 de 28 de diciembre,

A) Como objetivo coherente de política de empleo y con la finalidad de promover el relevo generacional, se conviene la jubilación forzosa del personal que alcance la edad igual o superior a 68 años y que reúna los requisitos para percibir el 100% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. La jubilación forzosa aquí establecida está condicionada a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora por cada persona jubilada.

B) Mientras la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en el ámbito funcional de este convenio sea inferior al 20% de las personas ocupadas y con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, la edad de jubilación forzosa será la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social (con aplicación de los coeficientes reductores de dicha edad), en los términos que se establecen a continuación:



a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concorra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20% por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad por cada persona jubilada.

La decisión extintiva de la relación laboral será comunicada por la empresa con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Artículo 39.- Auxilio por defunción

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa vendrá obligada a abonar a sus derecho-habientes, un subsidio equivalente a 60 días de salario que percibiera el trabajador o trabajadora fallecido con independencia de la correspondiente liquidación.

Dicho subsidio se abonará a alguno de los familiares que a continuación se indican y por el orden de prelación siguiente: Viudo o viuda; descendientes legítimos o naturales reconocidos, menores de 18 años o discapacitados para el trabajo, hermanos huérfanos menores de 18 años que estuviesen a su cargo, ascendientes trabajadores o pensionistas que sean sexagenarios o estuviesen incapacitados para el trabajo.

Artículo 40. Beneficios Asistenciales

Asistencia interna.

Cuando el personal necesitase hacer uso de los servicios sanitarios propios de la empresa, sin estar cubierto por ninguna compañía aseguradora, se aplicará un descuento del 30%, menos en cirugía estética, plástica, material sanitario, prótesis fármacos, sangre y hemoderivados donde no se practicará descuento alguno.

Asimismo, cuando el beneficiario/a de dicha asistencia sea un familiar dentro del 1º



grado, se aplicará un descuento de un 18 %, menos en cirugía estética, plástica, material sanitario, prótesis fármacos, sangre y hemoderivados donde no se practicará descuento alguno.

Artículo 41. Uniformes y prendas de trabajo

Siempre que sea necesario, la Empresa facilitará a cada uno de los trabajadores y trabajadoras de los grupos profesionales un equipo completo de ropa de trabajo consistente en: dos uniformes, y una prenda de abrigo.

La empresa será la responsable de la limpieza de los uniformes y su distribución.

Artículo 42. Movilidad.

Cuando el personal, como consecuencia de la organización de servicios deba desplazarse a otros centros de la empresa, percibirá el coste que le conlleve tal desplazamiento (kilometraje, peajes, transporte público, parking).

Se abonará una indemnización a razón de 0,19 euros por cada kilómetro cuando el trabajador o trabajadora hagan uso de su vehículo.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 43. Derechos Sindicales

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador/a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 44. Garantías y funciones sindicales

1.- La empresa reconoce plenamente para los Delegados de Personal y Comités de Empresa las funciones y garantías que para los mismos se establecen en los artículos 62, 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.



1.-Consecuentemente, los representantes del personal intervendrán en todas aquellas cuestiones que le son propias. Emitirán parecer sobre las cuestiones que sean sometidas a su conocimiento en materia de clasificación profesional, determinación de pluses o incentivos y en la redacción de reglamentos de régimen interior. Además, recibirán trimestralmente información sobre la marcha económica de la empresa y, anualmente, de las inversiones, de fondos, tanto legales como voluntarias, efectuadas por la empresa para atenciones sociales, culturales o deportivas. Recibirán la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en un plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar. Asimismo, vigilará el cumplimiento por parte de la empresa y trabajadores de las obligaciones impuestas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo y en materia de Seguridad Social.

2.- Los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Dicho número de horas será el que se establece en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los sindicatos con representación podrán acumular las horas disponibles por cada uno de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, en uno o varios componentes, indistintamente, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su salario y complementos inertes a su puesto y horario que desempeñaba, debiendo hacer la comunicación a la empresa al menos con 48 horas de antelación.

Los trabajadores que sean designados para la negociación del convenio, dispondrán de los permisos retribuidos que sean necesarios durante el periodo de tiempo que duren dichas negociaciones. Estas horas serán con independencia de las que correspondieran como representantes sindicales.

A fin de no causar perjuicio a los trabajadores y al servicio, la empresa está obligada a sustituir al personal que por motivo de su representación sindical, tenga que ausentarse de su puesto de trabajo habitual, cuando ello pueda suponer sobrecarga de tareas en el resto de personal.

Asimismo, la empresa facilitará un local adecuado donde se puedan desarrollar las actividades propias de la actividad y comunicarse con los trabajadores, así como los tableros de anuncios necesarios.

Artículo 45. Secciones Sindicales

Se reconoce por parte de la empresa las Secciones Sindicales legalmente constituidas. Una vez constituida la Sección será acreditada por la organización sindical ante el empresario con expresión de los representantes sindicales.



El/la Delegado/a Sindical tendrá las funciones y garantías reconocidas en la legislación vigente.

El personal afiliado y representantes sindicales no podrán ser discriminados en función de su afiliación.

La empresa descontará en nómina el importe de la cuota sindical de aquellos trabajadores que así lo soliciten. Las Secciones Sindicales de empresa pueden distribuir libremente las publicaciones de la Central Sindical, recaudar las cotizaciones de sus afiliados que no hayan querido acogerse al procedimiento indicado en el apartado anterior y que no puedan ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 46. Seguridad y Salud Laboral

Los trabajadores y trabajadoras 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 del Empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Así mismo, tienen derecho de participar en la política de su Empresa o centro de trabajo. El personal deberá cooperar con el Empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

En el marco de sus responsabilidades, el Empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. La Empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrollen. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe no vinculante de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal, o para verificar si el estado de salud del trabajador o la trabajadora puede constituir un peligro para si mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o la trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetándole derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su



estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores o las trabajadoras afectados/as, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios y en perjuicio del trabajador o la trabajadora. Así mismo, será comunicado al servicio de prevención el carácter de apto o no apto del trabajador o trabajadora para el puesto de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud tiene derecho a ser informado sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la Empresa en su conjunto así como las que afecten a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Cuando los trabajadores y trabajadoras desarrollen sus actividades en contacto directo con usuarios que padezcan cualquier enfermedad infecto-contagiosa, deberán ser informados de dicha circunstancia por la Empresa, tan pronto como ésta tenga conocimiento de ello, la cual deberá facilitarles los medios de protección necesarios para evitar contagios.

La Empresa deberá hacer partícipe al Comité de Seguridad y Salud de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante L.P.R.L.).

Así mismo, el Empresario deberá consultar al Comité de Seguridad y Salud, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención. Los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de los derechos que al personal le atribuye la L.P.R.L.

No se descontará del crédito horario sindical el tiempo dedicado por los delegados de prevención en el ejercicio de sus funciones para participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, visita a los centros de trabajo, recibir formación, y reunirse con la Empresa sobre las materias relativas a Seguridad y Salud.

Dentro de los planes formativos que la Empresa debe acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la L.P.R.L., en cada año se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica, que se computarán como parte de las horas de formación anuales previstas en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. El diseño, duración y contenido de dicha formación se llevará a cabo por el Comité de Seguridad y Salud.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. Deberá impartirse siempre que sea posible



dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otro horario compensando el tiempo invertido en la misma.

La L.P.R.L. y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del Empresario en materia de seguridad y salud, con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

Artículo 47. Cambio de servicio durante el embarazo.

Cuando el desempeño del trabajo habitual no resulte aconsejable para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible, dentro del mismo turno o, a falta de poder facilitarle la adaptación de su puesto de trabajo.

CAPÍTULO IX

FORMACIÓN

Artículo 48. Principios generales.

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos a profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La empresa y la representación de los trabajadores reconocen como derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo.

2. La Formación propuesta por la empresa se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador, el 100% del tiempo empleado en la formación será considerado como jornada efectiva de trabajo. La asistencia a los cursos será obligatoria cuando se impartan en sus horas de trabajo, poniendo la empresa los medios para cubrir el puesto de trabajo de éstos. Y también será obligatoria cuando se tenga que celebrar fuera de la jornada laboral, cuando a criterio de la dirección de la empresa, la formación sea necesaria para la adecuada adquisición de los conocimientos técnicos y prácticos derivados de nuevos procesos o sistemas para mejorar la prestación del servicio o para adquirir un adecuado reciclaje profesional.

La no participación en acciones formativas que la dirección de la empresa considere obligatorias, implicará la comisión de una falta grave, por cada una de las acciones



formativas a las que no se asista, cuando éstas se desarrollen dentro del horario laboral.

3. La formación de los trabajadores se efectuará a través de la propia empresa o mediante conciertos con Centros Oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la empresa.

Los trabajadores de la empresa podrán presentar sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.

5. Todos los trabajadores independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso a los cursos, seminarios, conferencias, etc., de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la empresa, siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo.

6. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores que asistan, y tendrán relevancia para su formación profesional.

7. La dirección de la empresa elaborará los criterios de selección para la asistencia a los cursos. No obstante, se tendrá en cuenta la preferencia que aquellos que hayan participado en menos ocasiones y que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso.

Artículo 49. Objetivos de la formación.

La formación 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 de títulos académicos y profesionales por los trabajadores.
- e. Conocimientos de idiomas, nacionales y extranjeros.
- f. Fomentar a los trabajadores hacia una dirección participativa.



- g. Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- h. Conocer las condiciones laborales de sus puestos de trabajo para evitar riesgos laborales y promocionar hábitos saludables.
- j. Facilitar el acceso de la mujer y del hombre en igualdad de condiciones a categorías superiores y a puestos directivos.
- k. Consecución de los objetivos estratégicos de la empresa.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 50. Faltas

Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con aquéllas, de manera que podrá ser considerada falta cualquier acción u omisión, dolosa o negligente, que esté tipificada como tal con carácter general en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra norma que en cada caso resulte de aplicación.

Artículo 51. De la graduación de las faltas

Las faltas cometidas por el personal se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

Se consideran faltas leves:



- 1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, hasta quince minutos tres veces al mes.
- 2.- El retraso en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la Empresa, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.
- 3.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4.- No comunicar a la Empresa la inasistencia con la antelación previa debida, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 5.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se consideran faltas graves:

- 1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cuando exceda de dieciséis a treinta minutos, 5 veces durante el mes.
- 2.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 3.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.
Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, o se hubiera perturbado al resto de los compañeros o compañeras, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
- 4.- El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la Empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.
- 5.- La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- 6.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa sin la debida autorización.
- 7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 8.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.



9.– No atender o tratar al público, pacientes o resto de plantilla con la corrección y diligencia debidas.

10.– Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

Se consideran faltas muy graves:

1.– La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos cinco veces al mes.

2.– La inasistencia al trabajo de tres días sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales consecutivos, o 6 días en un período de doce meses.

3.– El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.– La suplantación de un trabajador o trabajadora alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.

5.– El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.– Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del Centro, de éstos o de los trabajadores y trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del Centro.

7.– Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa de forma intencionada o negligente.

8.– La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.

9.– La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado. Abuso de autoridad.

10.– Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y/o usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las 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 personas que hayan denunciado tales conductas.

11.- Toda conducta, en el ámbito laboral, dirigida a los superiores, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y/o usuarias de los centros o servicios que sean prestados, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

12.- La discriminación a los superiores, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados por razón de sexo.

13.- El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemática, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.

14.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

15.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, siempre que el trabajador o la trabajadora se niegue a participar en el programa de rehabilitación establecido por los servicios médicos propios o ajenos de la Empresa, lo abandone antes de su terminación o se califique como no rehabilitado o de rehabilitación no posible o análogo.

16.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

17.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

18.- Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.

19.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 180 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.

20.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.

21.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

Artículo 52. De las Sanciones



Las Sanciones que se pueden imponer pueden ser leves, graves o muy graves. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- Por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta treinta días.
- Por faltas muy graves, desde suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días hasta noventa días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Todo ello sin perjuicio de la facultad de la Empresa de no abonar el salario correspondiente a los tiempos no trabajados como consecuencia de faltas de puntualidad, abandonos o ausencias sin justificar.

Artículo 53. De la tramitación

Excepto la amonestación verbal, las sanciones se comunicarán por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, con expresión clara e inequívoca del momento de eficacia de la sanción cuyo cumplimiento se prolongue en el tiempo.

Para las sanciones por faltas graves y muy graves, se notificará por escrito también al Comité de Empresa o delegados y delegadas de personal, si los hubiere.

Para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías, es preceptiva la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal.

Desde la comunicación de la apertura del expediente contradictorio, durante su tramitación y hasta el día siguiente a aquel en que se notifique al afectado o afectada la resolución del expediente por la Empresa, se entenderá interrumpido el período de prescripción de la falta de que se trate.

Durante la tramitación del expediente, se podrán adoptar medidas cautelares como la suspensión de la obligación de incorporarse al puesto de trabajo, o el traslado a otro puesto de similar naturaleza.

Artículo 54. De la prescripción

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 que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



Las faltas se cancelarán al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral.

CAPÍTULO XI

PLAN DE IGUALDAD

Cuando por la dimensión de la plantilla de la empresa, o por las demás circunstancias que se establezcan, exista la obligación legal, se elaborará un Plan de Igualdad que contemple las medidas necesarias para eliminar y corregir en el ámbito laboral toda forma de discriminación por razón de sexo, haciendo efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como el tratamiento de cualesquiera cuestiones relativas a la igualdad de la mujer en todas las condiciones de trabajo u otras circunstancias en las que deban promoverse formas o conductas no sexistas.

Para ello se realizarán, con carácter previo un diagnóstico de situación, que evaluará las áreas en que se detecten conductas, situaciones o prácticas que fueran contrarias a la igualdad efectiva de las mujeres con respecto a los hombres.

Artículo 55. Objetivos del Plan de Igualdad.

Serán objetivos preferentes de estos Planes de Igualdad:

- a) Promover la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.
- b) La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- c) La erradicación cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.
- d) Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.
- e) Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad efectiva en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- f) En foque de género en materia de Salud Laboral.

Para cada objetivo se arbitrarán cuantas medidas sean necesarias para que puedan medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado.



DISPOSICIÓN FINAL

- Las partes se reconocen capacidad y legitimación suficiente para la firma del presente convenio, firmándose el mismo por parte la totalidad de los miembros del Comité de Empresa, todos ellos pertenecientes al Sindicato CCOO y por la empresa.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2022

Clasificación	Grupo profesional	Categoría profesional (S/co)	Importe 2022
A	I	DIRECTOR/A MEDICO	2.656,69 €
A	I	DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	2.518,46 €
B	I	MEDICO/A JEFE/A DE SERVICIO	2.339,47 €
B	I	MEDICO/A DE GUARDIA	2.138,57 €
B	I	RADIOLOGO/A	2.138,57 €
B	I	ANALISTA	2.138,57 €
B	I	FARMACÉUTICO/A	2.138,57 €
B	II	SUPERVISOR/A ENFERMERÍA	1.941,46 €
B	II	ATS DUE ENFERMEROS/AS	1.803,96 €
B	II	ATS MATRONOS/AS	1.803,96 €
B	II	FISIOTERAPEUTAS	1.803,96 €
B	II	JEFE/A SANITARIOS	1.368,85 €
B	III	TECNICOS/AS SUPERIORES	1.302,31 €
B	IV	AUX. DE CLINICA	1.268,30 €
B	IV	SANITARIOS (CELADORES)	1.268,30 €
C	I	LETRADO/A ASESOR JURIDICO	2.138,57 €
C	I	FÍSICO/A	2.138,57 €
C	I	QUÍMICO/A	2.138,57 €
C	II	INGENIERO/A TECNICO/A	1.803,96 €



C	II	GRADUADO/A SOCIAL	1.803,96 €
C	II	ASISTENTE/A SOCIAL	1.803,96 €
C	I	ADMINISTRADOR/A	2.339,47 €
C	I	JEFE/A DE SECCIÓN	1.937,83 €
C	I	JEFE/A DE NEGOCIADO	1.937,83 €
C	III	CONTABLE	1.937,83 €
C	IV	OFICIAL DE 1ª ADMTVO.	1.803,96 €
C	IV	OFICIAL 2ª ADMVTO.	1.636,51 €
C	IV	OFICIAL DE 3ª ADMTVO.	1.469,17 €
C	IV	AUX. ADMINISTRATIVO	1.302,31 €
C	IV	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO MENOR 18 AÑOS	994,76 €
D	III	CONSERJE	1.268,30 €
D	III	ORDENANZA	1.234,86 €
D	III	VIGILANTE NOCTURNO	1.268,30 €
D	III	BOTONES MENOR 18 AÑOS	994,76 €
D	I	GOBERNANTAS/ES	1.368,85 €
D	I	JEFE/A COCINA	1.368,85 €
D	I	COCINEROS/AS 1ª	1.268,30 €
D	I	COCINEROS/AS 2ª	1.208,65 €
D	III	AYUDANTE COCINA	1.165,02 €
D	III	PINCHE COCINA MENOR 18 AÑOS	994,76 €
D	I	ENCARGADOS/AS CAFETERÍA	1.368,85 €
D	II	CAMAREROS/AS	1.208,30 €
D	III	AYUDANTE CAFETERIA	1.165,02 €
D	III	FREGADORES/AS	1.165,02 €
D	III	LIMPIADORES/AS	1.165,02 €
D	III	COSTUREROS/AS	1.168,06 €
D	III	PLANCHADORES/AS	1.168,06 €



D	III	LAVANDEROS/AS	1.168,06 €
D	II	TELEFONISTAS	1.268,30 €
D	I	JEFE/A MANTENIMIENTO	1.368,85 €
D	I	JEFE/A DE TALLER	1.368,85 €
D	I	JEFE/A DE OFICIO	1.368,85 €
D	II	OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1.302,31 €
D	II	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	1.165,02 €
D	II	CONDUCTOR/A	1.302,31 €
D	III	PEONES	1.165,02 €

COMO RESULTADO DE LA APLICACIÓN DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 25 DEL CONVENIO, EL PLUS DE LOCOMOCIÓN PARA 2022 QUEDA FIJADO EN 106,84 €