

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

16835 *Resolución de 23 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Clínica Uner, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la Clínica Uner, S.L. (código de convenio n.º 90103202012018), suscrito en fecha 17 de agosto de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por Delegados de personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de noviembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CLÍNICA UNER, S.L.

2018-2022

PREÁMBULO

El presente Convenio ha sido negociado por los Delegados de Personal y la Dirección de la Empresa Clínica Uner, S.L. de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En su calidad de acuerdo libremente adoptado entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, nace con vocación no sólo de articular las relaciones recíprocas entre ambas partes sino habilitar un marco estable y seguro para las relaciones laborales presentes y futuras, atendiendo al principio de no discriminación por razón de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales existentes entre la Empresa Clínica Uner, S.L. y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo de la empresa en todo el territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 enero de 2018 con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.

Se faculta a la mesa negociadora a reunirse cuando se estime conveniente para modificar, subsanar, ampliar cualquier artículo de este ya sea para ajustes a modificación de la legislación vigente que le sea de aplicación o a requerimiento de los representantes de los trabajadores y/o de los representantes de la Empresa

Artículo 4. *Denuncia.*

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

La denuncia expresa tendrá lugar por cualquiera de las partes, con un preaviso de dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 5. *Constitución Comisión Negociadora.*

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera semana del mes de noviembre del último año de vigencia de este convenio, pactado en el artículo 3.

Artículo 6. *Ámbito personal.*

Se registrarán por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa dentro del ámbito territorial descrito.

En cuanto a los altos cargos se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas aplicables a estos casos.

Artículo 7. *Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de algunas o alguna de las condiciones en él pactadas suponen las de la totalidad.

Por ello, si por disposición legal o resolución de la jurisdicción competente se modificara o no aprobara alguna de las cláusulas aquí pactadas y este hecho –a juicio del cualquiera de las partes– desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio Colectivo, deberá éste ser renegociado por la propia Comisión Negociadora.

La entrada en vigor de este Convenio colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, porque las modificaciones que en el mismo se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto más beneficiosas para los trabajadores/as.

Artículo 8. Compensación, absorción y garantía «ad personam».

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable, denominado complemento «ad personam». Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio, la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria como órgano de interpretación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, que estará integrada por 2 miembros de cada representación sindical firmante e igual número total por la representación empresarial.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio del centro de trabajo de la Empresa en Alicante, sita en la calle Luis Braille, 8.

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

5. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado en este convenio.
- d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

CAPÍTULO II**Organización de trabajo****Artículo 10. Principios Generales.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado

con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 11. *Normas.*

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.

b) La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, herramientas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio y en lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto General de los Trabajadores, referentes a la movilidad funcional y geográfica.

f) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

g) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin él, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles según lo dispuesto en los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto General de los Trabajadores, referentes a la movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

h) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio.

A nivel individual incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente.

A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 9 de este Convenio, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

CAPÍTULO III

Prestación del trabajo

Artículo 12. *Formación.*

Las partes firmantes se someten a lo dispuesto el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, y Orden Ministerial de 13 de febrero de 2004 –Orden TAS/500/2004–, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

Artículo 13. *La concurrencia y competencia desleal. Confidencialidad.*

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo mantengan con especial rigor los secretos relativos a clientes, métodos de trabajo, la explotación y negocio de esta empresa y de sus proveedores, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Quedando expresamente determinada por Ley la prohibición de concurrir con la actividad de la empresa, se entiende necesario desarrollar esta cuestión fundamental a los efectos de su incumplimiento. Se considera concurrencia desleal, como así ha matizado la jurisprudencia, entre otras, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 8 de junio de 1987, refiriéndose a esta como aquella «actividad del trabajador encaminada a realizar tareas laborales o profesionales de la misma naturaleza o rama de producción de las que está ejecutando en virtud del contrato de trabajo, sin contar con el consentimiento de su empresario y que esta cause un perjuicio real o potencial». No pudiendo olvidar que nuestro ordenamiento jurídico laboral cabe perfectamente el pluriempleo, es decir, la posibilidad de que el trabajador se dedique por su cuenta a negocios o actividades o preste sus servicios para una tercera empresa o para sí mismo, lo que no cabe es que esa segunda actividad del trabajador, salvo que cuente con autorización expresa de su empleador, compita o concurra ilícita o deslealmente con la empresa. Así, se entenderá que concurre competencia desleal aquella en la que el trabajador/a pueda desviar clientela, o aprovechar conocimientos adquiridos en la empresa a la que hace competencia, o prevalerse de la información que ha podido proporcionar o proporciona la presencia en el interior de la Empresa.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

Sección 1. Clasificación según la permanencia

Artículo 14.

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

a) Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la Empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se finalice la obra o el servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y, en todo caso, será oída a la Representación de los Trabajadores.

b) Será personal eventual aquél que ha sido contratado por la Empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. La duración máxima del citado contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

c) Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia especial, cumplimiento de sanciones, etc.

d) Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

e) Contrato de trabajo en prácticas.—El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador/a estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

La retribución del trabajador/a será del 60% y del 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario base fijado en convenio y por un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 15. *Contratos indefinidos.*

– Será fijo/a de plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la Empresa terminados aquéllos, o desarrollar servicios para los que no haya sido contratado.

d) El personal interino, que una vez reincorporado al servicio el sustituido siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la Empresa.

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

– Contratación indefinida a tiempo parcial.—En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida el porcentaje máximo de número de horas complementarias será del 60% de las horas ordinarias contratadas, siendo que, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 del artículo 12 del ET. El pacto de horas complementarias que obligatoriamente se recogerá en el contrato de trabajo, deberá contener el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, así como su distribución y forma de realización. El trabajador y trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias

con un preaviso mínimo de 24 horas, respetándose siempre los límites en materia de jornada y descansos.

En el caso de que el contrato de trabajo a tiempo parcial se formalice con el trabajador y trabajadora en atención a la voluntad y disponibilidad de éste para la realización de horas complementarias, y siempre y cuando ésta circunstancia así se haga constar expresamente en el contrato de trabajo, la renuncia definitiva del trabajador a la realización de estas horas conllevará la extinción del contrato al que aquellas se vinculan, salvo que esta revocación se base y formule según se concreta en el artículo 12.5 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2. Clasificación según la función

Artículo 16. Clasificaciones del personal.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son, asimismo, exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior descritas en el presente convenio y supletoriamente en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 17. Clasificación General.

El personal que preste sus servicios en la Empresa se clasificará, por razón de sus funciones, en los Grupos que a continuación se indican:

Grupos profesionales		Categorías convenio colectivo
GRUPO 1	Directivos.	Director/a General.
GRUPO 2.	Personal de Grado Ciencias Salud I.	Médico/a Especialista.
		Psicólogo/a Especialista.
		Farmacéutico/a Especialista.
		Analista de Sistemas.
GRUPO 3	Personal de Grado Ciencias Salud II.	Director/a Administrativo.
		Enfermero/a.
		Fisioterapeuta.
		Logopeda.
		Dietista/Nutricionista.
		Terapeuta Ocupacional.
GRUPO 4	Técnicos/as Especialistas Sanitarios.	Técnico Especialista Documentación clínica.
GRUPO 5	Técnicos/as Auxiliares Sanitarios.	Técnico/a Cuidado Auxiliar Enfermería.

Grupos profesionales		Categorías convenio colectivo
GRUPO 6	Técnicos no Asistenciales.	Técnicos titulados: Trabajador/a Social; Gestión Económica.
GRUPO 7	Personal Auxiliar no sanitario.	Contabilidad y Recursos Humanos.
GRUPO 8	Personal de Apoyo.	Mantenimiento, Celador/a; Recepcionista, Secretaria.

CAPÍTULO V

IngresosArtículo 18. *Normas Generales.*

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan.

Artículo 19. *Contratos.*

Los contratos que se celebren para servicio determinado, eventual, interino y temporal, y cualquier otro que la norma así lo exija deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo y, en especial, la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Artículo 20. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder de seis meses para todas las categorías profesionales.

CAPÍTULO VI

Lugar de trabajo, traslados y cambios de puestoArtículo 21. *Lugar de Trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de la empresa, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Compañía, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal operativo podrá ser cambiado de un lugar de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan más cerca de aquél.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados en este convenio.

Artículo 22. Desplazamientos.

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del Artículo 21 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizará en un vehículo particular del trabajador, se abonará a razón de 0,21 € el kilómetro (durante la vigencia del presente convenio) y dicho número de kilómetros será computado a partir de la localidad del centro de trabajo.

Artículo 23. Importe de las Dietas.

Durante el año 2018 el importe de las dietas acordadas será:

	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad	9,00
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad	18,00
Cuando el trabajador tenga que desayunar	5,00

Gastos de Desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

1. A requerimiento de la Empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.
2. La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

1. Haciéndose cargo del importe del transporte e medios públicos (autobús, etc).
2. Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
3. Abonando a 0,21 € por Km, si el personal se desplaza con su propio vehículo siguiendo instrucciones de la empresa.

Artículo 24. Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

Los traslados realizados por necesidades del servicio se regirán según lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Trabajos de categoría superior e inferior

Artículo 25. *Trabajos de categoría superior.*

La Empresa, al amparo de razones técnicas u organizativas que la justifiquen, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, integrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Aquellos trabajadores/as que realicen funciones propias de un puesto superior al estipulado en su contrato por período de 12 meses de forma continuada o fraccionado durante 3 años, podrán instar su ascenso y reconocimiento de retribuciones y complementos salariales correspondientes, mientras desempeñan dicho puesto.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido.»

CAPÍTULO VIII

Causas de extinción del contrato de trabajo

Artículo 26. *Causas.*

El cese de los trabajadores en la Empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 27. *Preaviso.*

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a un mes. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días naturales de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso por cualquiera de las partes llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días naturales. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito debiendo suscribir el acuse de recibo obligatoriamente la otra parte.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores a la fecha de la baja.

CAPÍTULO IX

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones

Artículo 28. *Jornada de Trabajo.*

La jornada de trabajo será de 1815 horas anuales de trabajo efectivo. La jornada semanal será de 40 horas de promedio en cómputo anual.

Se considera jornada de trabajo el período en el que el personal permanece en el centro de trabajo, en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones. Su cómputo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de cada jornada el personal se encuentre en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su actividad y funciones. Se

considerarán, asimismo, tiempo de trabajo los servicios prestados fuera del centro de trabajo, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del centro.

No obstante, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada en el mismo o distinto servicio, en los dos meses siguientes según lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Dadas las especiales características de la actividad, el personal de la empresa prestará sus servicios, entre otros, en los siguientes sistemas de trabajo:

– Turno rodado nocturno: Afectará a aquellos/as trabajadores/as que prestan habitual y preferentemente sus servicios bajo el sistema de planillas de tres turnos en horario completo y alterno de mañana, tarde y/o noche o cualquiera de sus combinaciones.

– Turno rodado diurno: Afectará a aquellos/as trabajadores/as que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario alterno de mañana y tarde.

– Turno fijo diurno: Afectará a aquellos/as trabajadores/as que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario de mañanas o de tarde, o bien en jornada partida diurna.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 28 de este Convenio Colectivo.

2. Valor de la Hora Ordinaria.—A los efectos de garantizar el importe mínimo de las horas extraordinarias precedentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que el Valor de la Hora Ordinaria es igual al cociente de dividir el salario anual de cada categoría laboral entre el número de horas anuales de trabajo efectivo fijado en el artículo 28 del presente Convenio., quedando excluidos los complementos retributivos, sean fijos o variables, salariales o extra salariales de Convenio o fuera de Convenio. Por tanto, el valor de la hora extraordinaria deberá ser al menos del valor de la hora ordinaria, calculada según la fórmula del párrafo anterior.

3. Las horas extraordinarias serán compensadas con descansos. En aquellos casos que resulte imposible su compensación con descansos estas serán retribuidas en los términos expuestos en el apartado 2) de este artículo.

Artículo 30. *Modificación de Horario y jornada.*

Cuando por necesidades del servicio o como consecuencia de su actividad la Empresa precise la modificación de los horarios establecidos, -siempre que no se esté incluido en el sistema de turnos-, podrá cambiarlos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la empresa por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas precisara asignar al personal a otros sistemas de trabajo de los aquí regulados, deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes de los trabajadores/as de duración no superior a veinte días, sin que fuese necesario alcanzar acuerdo alguno para su implantación, y sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponderle a los afectados/as.

La empresa podrá distribuir irregularmente la jornada anual según necesidades del servicio debiendo preavisar con una antelación mínima de cinco días naturales el inicio de la modificación.

Artículo 31. *Formación.*

Los negociadores consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de sus profesionales, siendo los principios básicos que inspiran esta política los siguientes: a) La formación no es un fin sino un medio de desarrollo profesional para lograr la mejor adaptación profesional, y el más óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permitan aumentar la empleabilidad del empleado/a y de esta forma aumentar la competitividad de la empresa, b) La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente y continuo que debe ser impulsado mediante un sistema de formación continua, y c) La formación deber abarcar todos los aspectos de la vida laboral de los trabajadores/as, tanto la formación de ingreso, como para el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas técnicas y/o habilidades, así como una formación para reciclar que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados/as a los requerimientos de los clientes.

A tal fin, los trabajadores/as disfrutarán de los permisos siguientes:

1. Los trabajadores/as con una antigüedad superior a un año tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación, siempre que dicha formación esté directamente vinculada a la actividad de la empresa.
2. A partir de la firma del presente convenio Colectivo, los trabajadores/as podrán acumular el crédito de 20 horas anuales de formación cada cinco años.
3. Los trabajadores/as que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional podrán solicitar la adecuación del turno de trabajo, que será atendido por la empresa siempre que no colisione con el derecho de los compañeros del mismo servicio.

Artículo 32. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días hábiles, que no podrán fraccionarse en períodos continuados inferiores a cinco días hábiles salvo acuerdo expreso con la empresa.

2. Se establece como período vacacional los meses de junio a septiembre o navidad en el período comprendido entre las dos últimas semanas del mes de diciembre y la primera semana del mes de enero siguiente, salvo que las partes de mutuo acuerdo concreten otro período.

3. Los turnos de vacaciones se planificarán por cada servicio, de forma que queden garantizados tanto la atención y servicios adecuados, como rotación de todos los trabajadores/as.

4. 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, 48.5 y 48.7 del E.T., 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, conforme a la Directiva 2003/88.

5. 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 al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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.

6. Los trabajadores y trabajadoras que hayan ingresado con posterioridad al 01 de enero y cesen antes del 31 de diciembre tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año natural que corresponda.

CAPÍTULO X

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 33. *Licencias.*

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse a dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención quirúrgica grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido. Para la ampliación del permiso por desplazamiento se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Hasta 100 kilómetros de distancia, no existirá ampliación.

De 101 en adelante, dos días de ampliación de permiso.

- c) Durante un mínimo de un día para traslado de sus domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del Convenio se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros, los siguientes: A) Citaciones de juzgado, comisarías, delegación de gobierno y los derivados de una consulta electoral. B) Ejercicio de cargo público de representación.—Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 36 del presente convenio.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores. En relación a los permisos necesarios para concurrir a exámenes estos se concederán cuando se 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 debidamente acreditados. Así como para pruebas de acceso a mayores de 25 años. Los trabajadores/as disfrutarán de este permiso el día natural en que tenga el examen.

f) Los trabajadores podrán disfrutar de un día natural en caso de que no coincida con festivo en los siguientes casos:

- a. Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación tendrán derecho a un día de licencias para asistir a la boda.
- b. Por bautizo de un hijo o nieto, tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.
- c. Un día de permiso por Primera Comunión de un hijo o nieto.

g) Asuntos propios: Para el año 2019 y siguientes serán 2 días que deberán comunicar a la empresa con una antelación mínima a su disfrute de quince días. Este preaviso no será de aplicación en aquellos supuestos en los que por la propia naturaleza del asunto para el que va a ser destinado el permiso, este sea de difícil o imposible cumplimiento, debiendo aportar a la empresa, dentro de los cinco días siguientes a su disfrute, justificación acreditativa que motiven esa falta de preaviso. Estos días no podrán acumularse al período de disfrute de las vacaciones. Para el año 2018 corresponderá 1 día de asuntos propios.

Artículo 34. *Representantes de los trabajadores.*

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 35. *Excedencias. Excedencia voluntaria.*

Las excedencias serán de dos clases: voluntaria o forzosa.

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en un plazo de preaviso de treinta días al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia el haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto, salvo lo dispuesto en el artículo 46 punto 3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma que, en todo caso, requerirá la autorización expresa de la empresa, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con 30 días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o, en su caso, de la prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y sí en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente teniendo derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 36. *Excedencia forzosa.*

Dará lugar a excedencia forzosa el nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la Empresa. Esta Excedencia en exclusiva tendrá derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de su cargo.

La reincorporación de los excedentes forzosos a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezca las causas que motivaron la excedencia.

De no producirse el reingreso en el plazo establecido, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 37. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que lleven un año en la Empresa podrán solicitar con 15 días de antelación permiso sin sueldo que la Empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán salvo que ello suponga una grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla del centro.

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud

Artículo 38. *Seguridad y Salud.*

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la Seguridad y Salud de los trabajadores, establecido como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una Gestión Preventiva en la Empresa.

Dicha Gestión Preventiva se enmarcará en el ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás Disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstas.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 39. *Faltas del personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 40. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas laborales de carácter leve:

- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo o su falta de orden.
- De una a dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a quince minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave o muy grave.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

Artículo 41. *Faltas graves.*

Son faltas calificadas graves, las siguientes:

- De una a dos faltas de puntualidad superiores a quince minutos.
- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- Falta de respeto y consideración a compañeros, mandos, público o terceros en general.
- Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- No comunicar a la Empresa el parte de baja médica o los correspondientes de confirmación.
- La reincidencia en más de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

- j) La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de trabajo.
- k) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- l) La falta de aseo limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- m) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre.

Artículo 42. *Son faltas muy graves.*

Se calificarán como muy graves:

- a) Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en el período de seis meses durante el año. Cinco faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada
- b) La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de la misma. Se entenderá causada la misma en el momento que la empresa tenga constancia de los hechos o por la denuncia o queja efectuada por el/los afectado/s, cuando estas se sustenten en un servicio dispensado de manera deficiente, ya sea como consecuencia de un trato inapropiado faltando a la profesionalidad debida, o por la comisión de cualquier ilícito para la consecución de sus objetivos, con independencia de las acciones judiciales que se puedan promover por la empresa o los particulares afectados.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, desperdiciar o causar desperfecto en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa de forma intencionada. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización. Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la personal. La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por internet quedan circunscrita al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines. Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o software sobre los medios informáticos provistos por la empresa. Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma. Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le corresponda. La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de esos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.
- d) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva de la empresa.
- f) Dedicarse, sin el consentimiento expreso del empresario, a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o aquellas que aun sin haber sido expresamente declaradas como tales, perjudiquen o estén en abierta pugna o competencia con su trabajo en la empresa. Quedan expresamente excluidas de la

precitada prohibición las actividades docentes que deberán ponerse en conocimiento de la empresa de manera fehaciente previamente a su ejecución, siempre que el contenido de los mismos no vulneren el deber de confidencialidad y de protección de datos de la empresa.

g) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de la autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a los compañeros y subordinados.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

i) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

j) El abandono, sin causa justificada, del trabajo y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

k) Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

l) No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de tres días desde que se produjo la contingencia y ello, con independencia de que haya existido notificación verbal a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo hecho. La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.

Artículo 43. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas, serán las siguientes:

– Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

– Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

– Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

La empresa podrá optar entre imponer la sanción y fijar en ese mismo momento las fechas de su cumplimiento o imponer la sanción y dejar en suspenso las fechas de su cumplimiento hasta que haya caducado el plazo legal para impugnarla judicialmente o exista sentencia firme.

Artículo 44. Prescripción.

La facultad de la Empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo la amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicalesArtículo 45. *Descuento cuotas sindicales.*

Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que la Empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a la petición de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente de la Entidad Financiera a la que debe ser transferida dicha cantidad. La Empresa efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario por escrito del trabajador.

CAPÍTULO XIV

RetribucionesArtículo 46. *Disposición general.*

Las retribuciones del personal estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el Artículo 28 del presente Convenio.

El pago de las retribuciones del total de la retribución del Anexo Salarial se efectuará por meses vencidos, hasta el día cinco del mes siguiente. No obstante, los complementos variables establecidos en este Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

Artículo 47. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual de las Tablas que figuran en Anexo Salarial de este convenio más el Complemento Personal de la antigüedad que le pudiera corresponder, cantidad que será descontada en la nómina correspondiente al mes en que se percibe el anticipo.

Artículo 48. *Estructura salarial.*

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio, a título expositivo y no limitativo, será la siguiente:

- a) Salario Base.
- b) Complementos:

- 1. Personales:

- Especialización (segundo año de servicio).
 - Idiomas.

- 2. De puesto de trabajo:

- Plus de Disponibilidad.
 - Plus de Responsabilidad.
 - Plus de Trabajo Nocturno.
 - Plus de Destino.
 - Plus de Turnicidad.

3. Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

4. De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.

Gratificación de Julio.

Artículo 49. *Salario Base.*

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada anual de trabajo fijada en este Convenio.

Artículo 50. *Complemento de especialización y de Idiomas.*

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán en concepto de complemento de especialización una cantidad fija mensual de 100,00€ para los grupos 4, 5, 6 –para el técnico no asistencial en Gestión Económica– y 8; y de 200,00€ para los grupos 2,3 y 6 –para el técnico no asistencial en Trabajo Social– y 7. Dicho complemento se percibirá a partir del segundo año de servicio en la empresa.

Del mismo modo, los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán en concepto de complemento de idiomas, en el caso de que fueran contratados expresamente por este motivo o, sin serlo, fuera necesario de manera habitual para la realización de su actividad, de un complemento periódico consistente en un porcentaje del 5%, calculado sobre el salario base vigente en cada momento.

Artículo 51. *Complementos de puesto de trabajo no consolidables.*

A. Complemento de Disponibilidad semanal.–Dicho plus se abonará a los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que estar a disposición de la empresa a los efectos del desarrollo de sus funciones con motivo de ausencias de plantilla imprevistas, exceso de trabajo, o cualquier otra causa organizativa que pudiera acontecer en los servicios diarios de la empresa. La percepción de este complemento dependerá exclusivamente de su desarrollo efectivo, por lo que no tendrá carácter consolidable, incluso en el supuesto de prórroga o prórrogas sucesivas. Se abonará por semanas completas. Su realización será retribuida con un complemento salarial semanal –máximo cuatro semanas al mes– no consolidable del 10% del salario base.

B. Complemento de Responsabilidad.–Se abonará al trabajador designado por la empresa por realizar funciones de especial confianza y responsabilidad que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrollará una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. Al tratarse de un puesto de libre designación y cargo de confianza, el trabajador/a es acreedor/a del Complemento de Responsabilidad siempre que ostente la confianza de la Dirección de la Empresa, de tal suerte que la empresa podrá desistir sin causa del mismo en base a su poder de dirección, debiendo preavisar con un mes de antelación. Su realización será retribuida con un complemento salarial no consolidable del 10% del salario base.

C. Complemento de trabajo Nocturno.–Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 28 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Este Complemento se abonará con los valores que figuran en la tabla correspondiente del Anexo Salarial de este Convenio Colectivo. La percepción de este complemento dependerá exclusivamente de su desarrollo efectivo, por lo que no tendrá carácter consolidable, incluso en el supuesto de prórroga o prórrogas sucesivas. Su

realización será retribuida con un complemento salarial no consolidable del 10% del salario base.

D. Complemento de Destino.—En atención a la especial dificultad o penosidad de un servicio concreto, podrá pactarse un complemento de destino para todos los trabajadores que desarrollan el trabajo en ese servicio. Este complemento será el especificado en la tabla salarial contenida en el anexo I de este convenio. La percepción de este complemento dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en dicho puesto, por lo que no tendrá carácter consolidable, incluso en el supuesto de prórroga o prórrogas sucesivas. Su realización será retribuida con un complemento salarial no consolidable del 10% del salario base.

E. Complemento de trabajo a Turnos.—Cuando se ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. Los turnos podrán ser de mañana, tarde y noche. Su realización será retribuida con un complemento salarial no consolidable del 10% del salario base.

La empresa deberá preavisar a los/las trabajadores/as de la asignación de las tareas o servicios a las que corresponda complementos retributivos no consolidables con la antelación suficiente que le permita la estructura y medios productivos-organizativos de los que disponga en cada momento. El porcentaje descrito de retribución a percibir se calculará sobre el salario base. Siendo estos «porcentajes de mínimos», podrán ser ampliados por criterio exclusivo de la dirección de la empresa en función de la complejidad o especialización de las funciones asignadas.

Artículo 52. *Complemento de cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias.*

Los complementos por calidad o cantidad de trabajo son todos aquellos que se perciben por una mejor calidad o cantidad de trabajo, siendo concedidos una vez valorados teniendo en cuenta el sistema de calidad total establecido por la empresa. Dichos complementos no serán consolidables.

Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del convenio de empresa y de manera subsidiaria, de lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. *Complemento de vencimiento superior al mes.*

El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1. Gratificación de Verano: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo el pago se realizará antes del 15 de junio.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de Salario Base.

2. Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará antes del 15 de diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad de Salario Base.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

3. Las anteriores gratificaciones extraordinarias se prorratearán en doce mensualidades.

Artículo 54. *Uniformidad.*

En aquellas categorías que se requiera uniformidad, la Empresa facilitará las prendas adecuadas que formen parte del uniforme.

Los trabajadores estarán obligados a devolver la uniformidad que posean de la empresa en el momento de causar baja en la misma. Caso de no realizar la entrega, el coste del uniforme le será descontado en la liquidación correspondiente.

Artículo 55. *Cuantía de las Retribuciones.*

La cuantía de las retribuciones y sus conceptos, aplicables a partir del 01 de enero de 2018 para las distintas categorías, serán las que figuran tanto en el articulado como en las tablas del Anexo salarial del presente Convenio Colectivo.

Para el año 2019, y con efectos del 01 de enero, se incrementarán las tablas salariales contenidas en el Anexo 2018 con el IPC Real a 31 de diciembre de 2018.

Para el año 2020, y con efectos del 01 de enero, se incrementarán las tablas salariales contenidas en el Anexo 2019 con el IPC Real a 31 de diciembre de 2019.

Para el año 2021, y con efectos del 01 de enero, se incrementarán las tablas salariales contenidas en el Anexo 2020 con el IPC Real a 31 de diciembre de 2020.

Para el año 2022, y con efectos del 01 de enero, se incrementarán las tablas salariales contenidas en el Anexo 2021 con el IPC Real a 31 de diciembre de 2021.

Aquellos/as trabajadores/as que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo cuantías salariales superiores a las expuestas en el Anexo 2018 para los conceptos salariales denominados «Salario Base», «Parte Proporcional de Pagas Extras» y «Complemento de Especialización (art.º 50)» en proporción a la jornada de trabajo contratada, quedarán redistribuidos dichos excesos – que lo fueron para compensar la realización de complementos de puesto de trabajo de los incluidos en los artículos 50, 51 y 52 del presente convenio, a excepción del complemento de trabajo nocturno–; inicialmente como complementos salariales «Ad Personam» no absorbibles, debiendo quedar fijados y especificados su distribución e importe salarial asignado de manera definitiva, con independencia de lo dispuesto en el artículo 8 del presente convenio, mediante pacto individual entre la empresa y el/la trabajador/a afectado/a. Dicha redistribución salarial de complementos deberá formalizarse dentro de los dos meses siguientes a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, y sin que en ningún caso afecte de manera negativa ni positiva a la masa salarial que vinieran percibiendo hasta esa fecha en su conjunto. Para el caso de no alcanzar un acuerdo en la redistribución antedicha, quedarán fijados sus importes económicos de manera proporcional entre los complementos de Destino, Calidad, Disponibilidad y Responsabilidad.

CAPÍTULO XV

Disposiciones varias

Artículo 56. *Jubilación anticipada.*

Se regulará conforme a la legislación vigente. No obstante se podrán desarrollar fórmulas de jubilación anticipada que permita la legislación vigente en cada momento.

Artículo 57. *Contrato de Relevo.*

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la legislación vigente serán de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 58. *Cláusula de inaplicación del convenio.*

Si en la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, no se pudiese hacer frente, en todo o en parte, las condiciones de trabajo establecidos en el presente convenio que hagan referencia a las materias establecidas en el artículo 82.3 ET, podrá acogerse a la no aplicación de la totalidad o parte de los mismos. En este sentido, la representación de la empresa y la representación de los trabajadores

negociarán de buena fe, las causas justificativas de la inaplicación del convenio y marcarán con exactitud las nuevas condiciones aplicables a la empresa.

En caso de desacuerdo, ambas partes someterán las discrepancias solicitando trámite de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V) y a los mecanismos de resolución de conflictos previstos en el SIMA.

Se guardará absoluto sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por la empresa.

Artículo 59. *Igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Los firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestión de sexo, orientación o identidad sexual, nacimiento origen racial o étnico, religión edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la necesidad de prevenir todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia. A estos efectos se entiende por Acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y por Acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, el difundir y velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres, siendo tratada dicha materia en las reuniones de la comisión paritaria, que analizará los aspectos derivados de esta materia, corrigiendo, en su caso, cualquier desigualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo en el trabajo; que las condiciones del trabajo sean adecuadas tanto para hombres como para mujeres, recibiendo igual salario a igual trabajo.

Disposición final única.

Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio se publicará alguna disposición distinta de las mencionadas, que afectará al contenido del presente Texto, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

En lo no dispuesto en el presente convenio se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes.

ANEXO

Tabla de Retribuciones Año 2018

GRUPOS PROFESIONALES		CATEGORÍAS	SALARIO BASE MES	SALARIO ANUAL (14 pagas)
G2	Personal de Grado en Ciencias de la Salud I.	Médico/a Especialista. Psicólogo/a Especialista. Farmacéutico/a Especialista. Analista de Sistemas. Director/a Administrativo.	1.028,57€	14.400,00€
G3	Personal de Grado Ciencias Salud II.	Enfermero/a. Fisioterapeuta. Logopeda. Dietista/Nutricionista. Terapeuta Ocupacional.	1.028,57€	14.400,00€
G4	Técnicos/as Especialistas Sanitarios.	Técnico Especialista Documentación clínica.	800,00€	11.200,00€
G5	Técnicos/as Auxiliares Sanitarios.	Técnico/a Cuidado Auxiliar Enfermería.	800,00€	11.200,00€
G6	Técnicos no Asistenciales.	Técnicos titulados: Trabajador/a Social; Gestión Económica.	935,14€	13.092,00€
G7	Personal Auxiliar no sanitario.	Contabilidad y Recursos Humanos.	857,14€	12.000,00€
G8	Personal de Apoyo.	Personal auxiliar no sanitario: Mantenimiento, Celador/a, Recepcionista, Secretaría.	800,00€	11.200,00€