

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 2.490/2023

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0101/2023

Código de Convenio: 14002315012006

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Clínicas Privadas de Córdoba (2022-2024), aprobado el día 1 de junio de 2023 por la representación empresarial y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre Reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el 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 del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 5 de junio de 2023. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

**CONVENIO COLECTIVO DE CLÍNICAS PRIVADAS
DE CÓRDOBA 2023-2024****CAPÍTULO I**

Ámbitos, Vigencia, y Normas Generales

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de la asistencia sanitaria, como la hospitalización, consultas particulares y clínicas privadas, tanto de medicina general, como de cualquier otra especialidad médica o sanitaria, clínicas dentales, clínicas de fisioterapia y rehabilitación, laboratorios de análisis clínicos, centros de diagnóstico y otros centros de apoyo al diagnóstico.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en la provincia de Córdoba.

Artículo 3.º Ámbito personal.

Queda comprendido, en el ámbito del Convenio, el personal que presta sus servicios en los centros o las empresas afectadas por el mismo. Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en centros o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración Pública.

Artículo 4.º Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba. No obstante, los efectos económicos del mismo, tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2023 y finalizará la vigencia del mismo el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio se consideran mínimas, y en consecuencia aquella empresa o entidad que tenga concedidos a su personal, por complemento absorbible, voluntario o mejora empresa, o cualquier otro complemento por alguna situación más beneficiosa que la que se consigne en este convenio, contemplada en su conjunto y cómputo anual tendrá la obligación de respetarla a través de un complemento "voluntario mejora de empresa" siendo el mismo compensable y absorbible. No será compensable y absorbible el complemento ya reconocido y consolidado con anterioridad como "ad personam", ni los complementos de turnicidad, nocturnidad, festivos y jornada partida. No obstante, en el año 2024 será de aplicación la Disposición Adicional primera.

Artículo 6.º Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo, mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo.

En el plazo máximo de 30 días desde la denuncia tendrán que comenzar las negociaciones del nuevo convenio colectivo.

Denunciado el convenio, el mismo continuará en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales de no mediar denuncia expresa por algunas de las partes firmantes con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo, manteniéndose la vigencia de su contenido e incrementándose todos los conceptos económicos en un 3%.

Artículo 7.º Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguna de las condiciones o pactos contenidos en el presente convenio, seguirá vigente el resto del acuerdo, debiendo la comisión negociadora en el plazo de 15 días desde la firmeza de la resolución judicial, reunirse a fin de ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada.

Si en el plazo de los 2 meses desde la firmeza de la resolución las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, deberán someter su discrepancia al sistema de mediación, arbitraje y conciliación provincial, recurriendo a los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos previstos en el artículo 10 del presente convenio

Artículo 8.º Comisión Negociadora.

La Comisión negociadora quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de Presidente/a y Secretario/a de dicha mesa negociadora las personas

que los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.

Artículo 9.º Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la situación.

Dicha comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro por la representación empresarial, designados por ASEMPUR y otros cuatro de la representación social, dos designados por UGT y dos designados por CCOO. Podrán designarse suplentes por cada parte, así como ser asistidos por un asesor, con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones y como mínimo cada 3 meses siempre que haya solicitudes de interpretación, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todas las empresas.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión al menos la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas.

Las funciones que a dicha Comisión se le asigna son las siguientes:

A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

B) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias y convenientes.

D) Vigilancia y estudio de los asuntos referentes a la Salud Laboral y Prevención de Riesgos en el Sector.

E) Interpretación y aplicación de la cláusula de inaplicación.

F) Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse, como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

G) Conciliación y garantía de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

H) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Las partes firmantes facilitarán a la Comisión la información y documentación que se les solicite, relativa a aquellos asuntos sometidos a la consideración de ésta.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría, y aquellos que interpreten el Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A efectos de notificaciones el domicilio de la Comisión Paritaria es:

-ASEMPUR: Calle Jardines Virgen de la Estrella nº 1. Córdoba.

-CCOO: Avda. Gran Capitán 12 – 1ª planta. Córdoba.

-U.G.T. Servicios Públicos: Avda. Agrupación Córdoba s/n. Córdoba.

Artículo 10º. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan adherirse

al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para la resolución de conflictos laborales, que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución Reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecta a los trabajadores/as y empresario/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales. Si el ámbito de actuación referente a los conflictos individuales fuese modificado u ampliado, se entenderá incluido en lo dispuesto en este artículo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11º. Organización del trabajo.

La Organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la Legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

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

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezca o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o sustancialmente a trabajadores/as individuales, deberá ser informada previamente la representación legal y sindical de los trabajadores/as.

CAPÍTULO III

Clasificación Profesional, empleo y formación

Artículo 12º. Clasificación profesional.

Se establecen los siguientes grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidas para su ingreso.

-Grupo A: Director/a Médico, Director/a Administrativo/a, Subdirector/a Médico y Administrativo/a, Médico Jefe/a de Servicio, Departamento o Sección. Médico, Farmacéutico/a, Odontólogo/a, Asesor/a Jurídico/a y demás titulados/as Superiores.

-Grupo B: Supervisor/a de Enfermería, Enfermero/a, Matron/a, Fisioterapeuta, Terapeuta ocupacional, Logopeda, Grado de nutrición humana y dietética, Psicólogos/as, Optometrista, Graduado Social, Trabajo Social y demás titulados/as Medios/as.

-Grupo C: Técnicos/as superiores sanitarios/as (TSID, TSDC, TSRT, TSDN, TSDS, TSPD, TSHB, TSAP, etc.) Monitores/as de Logofonía, Educación Física; Oficial Administrativo/a, Jefe/a de Cocina, Jefe/a de Almacén, Jefe/a Calefactor, Técnico/a Superior de cocina, técnico/a superior de mantenimiento y demás personal técnico superior y mandos intermedios.

-Grupo D: Auxiliar Sanitario/a, Cuidadores/as, Puericultor/a, TCAE, Técnico Farmacia, Auxiliar Administrativo/a, demás personal auxiliar; Monitores/as y demás personal subalterno y no cualifi-

cado no englobado en otro grupo.

-Grupo E: Portero/a, Ordenanza, Vigilante, Pinche, Limpiador/a y Personal de Mantenimiento.

La Comisión Paritaria, en el plazo no superior a 6 meses desde la firma del presente Convenio procederá a diseñar la definición y descripción de funciones de cada una de las categorías profesionales encuadradas en los grupos profesionales existentes en el Convenio Colectivo para una futura inclusión en el texto del convenio.

Artículo 13º. Funciones del personal.

Las categorías profesionales desarrollarán las funciones específicas que corresponden de acuerdo con el puesto de trabajo asignado, y en función de la titularidad que ostenten cada uno.

Artículo 14º. Empleo estable y modalidades de contratación.

Las partes firmantes del presente Convenio procurarán, en la medida de sus posibilidades, conseguir los mayores niveles de contratación indefinida, intentando reducir el porcentaje de contratación temporal existente en el sector y en el ámbito de aplicación de este Convenio.

El sector se dotará de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la máxima calidad y lo más cualificada posible; todo ello conforme a las modalidades de contratación de la normativa vigente.

Los contratos por circunstancias de la producción podrán ampliarse hasta una duración máxima de doce meses.

Periodo de prueba: El periodo de prueba será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores/as.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, con dificultades económicas, utilizarán las vías legales en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo propiciar reducciones temporales de jornada, siempre que sea acordado y posible, favoreciendo que el trabajador/a no se vea perjudicado en su protección social ni en su retribución, con el compromiso de mantener sus plantillas y habilitar procesos de formación para una mayor cualificación de las mismas.

Artículo 15º. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 16º. Jubilación parcial.

La aplicación de la jubilación parcial y medidas de fomento del empleo conexas a la misma se efectuarán conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de aplicación.

Así y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, los/as trabajadores/as fijos de plantilla y que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial, bajo las siguientes premisas:

-Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos 1 año inmediatamente anterior a la fecha de la jubilación parcial.

-La solicitud de acceso a la jubilación parcial deberá notificarse por parte del trabajador/a a la empresa con una antelación mínima de tres meses.

-Las fechas para la prestación del porcentaje de jornada ordinaria anual, correspondiente a cada año natural serán acordadas entre el trabajador/a y la empresa, pudiendo realizarse en un solo periodo anual de forma continuada y acumulada.

-Los/as trabajadores/as tendrán derecho al resto de permisos convencionales, de igual forma que los trabajadores/as con jornada a tiempo completo, siempre que se produzcan dentro del periodo de prestación del servicio.

-De igual forma tendrán derecho de producirse, al devengo de nuevas retribuciones, que si estuviera en régimen de jornada completa, así como a cualquier mejora social y reconocimiento médicos convencionales.

-Este acuerdo queda supeditado al mantenimiento de la regulación legal en esta materia. De producirse variaciones que supongan modificaciones que afectasen al contenido de lo pactado, las partes deberán proceder a la renegociación y adecuación del acuerdo.

CAPÍTULO IV

Formación

Artículo 17º. Formación profesional. Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 18º. Objetivos de la formación.

La Formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.

e) Reconversión profesional.

f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

g) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y las trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

h) Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece en el artículo 19 de la LPRL.

Artículo 19º. Desarrollo de la formación.

1. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros, organismos, organizaciones sindicales o asociaciones reconocidas para impartir formación de calidad.

2. La formación del personal se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria para aquellas acciones formativas que se deriven de la obligación de promoción por parte de la empresa, como pueda ser en materia de riesgos laborales, siendo estas horas obligatorias consideradas horas efectivas de trabajo.

3. El personal de la empresa, y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

4. Cualquier trabajador o trabajadora de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

Será preferente para la asistencia a cursos, el personal que haya participado en menos ocasiones y que esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso.

Se crea una Comisión de Formación y Promoción Profesional, constituida paritariamente por representantes de los sindicatos firmantes y de la patronal, para la elaboración de un Plan de Formación Profesional Anual que será elaborado periódicamente atendiendo a los objetivos señalados anteriormente, y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que el propio plan determine.

Artículo 20º. Financiación de la Formación.

La formación será financiada a través la fundación tripartita para la formación y el empleo, a través de las acciones de formación continua en las empresas y de los contratos programas para la formación de personas trabajadoras.

En la confección del plan de formación profesional, las empresas utilizarán óptimamente los recursos presupuestados y de toda índole que tenga asignados.

CAPÍTULO V

Jornada, Vacaciones y Licencias

Artículo 21º. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada de 1.792 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para el año 2023, y 1.784 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para 2024. Las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo A, podrán realizar en concepto de atención continuada, 26 horas de trabajo efectivo anual, sobre el total de la jornada anual; siendo el coste de estas horas, el mismo que el de una hora normal de trabajo.

Se entenderá como Tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador/a se encuentre a disposición del empresario y en el

ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de su puesto de trabajo.

Se considerará Tiempo de presencia localizada aquel tiempo que el trabajador/a se encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de expectativas, servicios de guardia u otras similares.

Las horas de presencia localizadas serán compensadas al trabajador/a por la cantidad que se acuerda en el presente convenio.

Anualmente, y en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras (si no existen estos últimos, la consulta se realizará directamente con el personal), un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios. Igualmente se establecerá un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.

La RLPT podrá consultar las horas efectivas de trabajo de las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá ser superior a nueve diarias, pero éstas se realizarán siempre de manera voluntaria por los trabajadores/as y previa información y consulta a la RLPT, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente como mínimo 12 horas. Siempre que la jornada laboral diaria exceda de 9 horas continuadas, se establecerá un período de descanso durante la misma, para que se puedan hacer las comidas necesarias. Este período de descanso se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Siempre que la jornada laboral diaria exceda de 6 horas continuadas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 20 minutos. Este período de descanso se considerará tiempo efectivo de trabajo.

El personal tendrá derecho a un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas, que habrá de coincidir con sábado y domingo al menos una vez al mes. Los trabajadores/as tendrán derecho también a las 12 horas de descanso entre jornadas.

La persona trabajadora 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 en los términos que se establezcan en el artículo 37 del presente convenio.

La persona trabajadora tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 22º. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido; la duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional, es decir, 2'5 días de vacaciones por mes de contrato.

El periodo vacacional se distribuirá por acuerdo entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras y en su ausencia, el propio trabajador/a. En ningún caso las vacaciones se podrán dividir en más de dos períodos. A estos efectos el personal concretará en el primer trimestre su petición individual de vacaciones para que sea conocido el calendario con al menos dos meses de antelación.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. En el supuesto de que las

mismas, por razones no imputables a los trabajadores/as no se puedan disfrutar en este período preferente, se podrá negociar una compensación entre la empresa y el trabajador/a afectado. Los períodos preferentes tendrán carácter rotatorio.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal del trabajador/a, las vacaciones podrá disfrutarlas una vez finalizada la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se ha originado.

Si el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el 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 disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

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

Artículo 23º. Licencias.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada de la persona trabajadora o cuantos otros supuestos sean recogidos por la legislación durante la vigencia de este Convenio.

b.1) 2 días hábiles de la persona trabajadora por el fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: ascendientes (padres, y suegros), descendientes (hijos, hijos políticos) y cónyuge y 2 días hábiles de la persona trabajadora por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos.

Cuando con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Se considerará desplazamiento a tal efecto cuando haya que desplazarse a otra provincia o recorrer 50 km mínimos tanto a la ida como a la vuelta en la provincia de Córdoba tomando como referencia el centro de trabajo.

b.2) 2 días hábiles de la persona trabajadora accidente o enfermedad grave, hospitalización (excepto partos) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: ascendientes (padres, abuelos y suegros), descendientes (hijos, hijos políticos y nietos), cónyuge y hermanos (incluidos los hermanos políticos).

Cuando con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Se considerará desplazamiento a tal efecto cuando haya de desplazarse a otra pro-

vincia o recorrer 50 km mínimos de trayecto tanto a la ida como a la vuelta en la provincia de Córdoba.

El concepto enfermedad grave familiar comprende:

-Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.

-El parto tendrá la consideración de "proceso con hospitalización" a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y madre de ambos progenitores.

-Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

-Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

En el caso de ingreso Hospitalario, la persona trabajadora interesada elige el momento de disfrutar el permiso, sin que sea preciso que su inicio coincida con la producción del hecho causante.

Los días podrán disfrutarse consecutivamente o de modo no consecutivo mientras persistan las circunstancias que dan derecho a este permiso.

Solamente se concederá un permiso por cada familiar y para el mismo proceso patológico.

b.3) 2 días hábiles de la persona trabajadora en los casos de nacimiento a partir de la fecha del alumbramiento de hijos/as de personas trabajadoras que no tengan derecho a solicitar permiso de maternidad/paternidad al no haber cotizado a la seguridad social más de 180 días a lo largo de su vida laboral.

c) 1 día hábil de la persona trabajadora por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

e) Por el tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, al igual que el permiso correspondiente a la lactancia y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

g) Por el tiempo necesario, para acudir a visita médica, de forma personal o acompañando a hijos menores de 14 años de edad o personas dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. Se tendrá que acreditar la asistencia a la consulta de forma personal o acompañando al enfermo.

h) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes en Centros Oficiales de Enseñanza (entendiendo por tales aquellos que sean dependientes de cualquier Administración Pública o Privada, incluyendo también los realizados en centros privados cuando se dirijan a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración Pública competente), así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

i) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la dis-

minución proporcional del salario.

Quienes por guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La persona trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los cuatro párrafos anteriores, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

La lactancia de hijo menor de nueve meses se podrá disfrutar sin acumular de este modo, o también de forma acumulada en días hábiles de la persona trabajadora según lo previsto legalmente por este concepto.

j) Las personas trabajadoras podrán disponer de 2 días de asuntos propios como licencia retribuida y considerándolos como tiempo efectivo de trabajo, que deberá solicitarse con 72 horas de antelación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiendo acreditar por escrito la empresa, en su caso, la causa de la denegación

Las personas trabajadoras podrán disponer de 2 días de asuntos propios adicionales no retribuidos, que deberá solicitarse con 72 horas de antelación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiendo acreditar por escrito la empresa, en su caso, la causa de la denegación.

La solicitud de este/os día/s de asuntos propios (tanto retribuidos como sin retribuir) serán de común acuerdo con la empresa, no podrá/n coincidir con el inicio o finalización del período vacacional del trabajador/a, ni podrá solicitarse cuando el día anterior y posterior al disfrute del mismo sean no laborables (ya sea por ser festivo, o no laborable), salvo que se pacte o negocie entre la parte trabajadora y la empresa.

k) El permiso de maternidad y paternidad de las personas trabajadoras queda establecido según legislación actual en 16 semanas, derecho individual e intransferible. Es decir, si uno de los progenitores no disfruta de todo ese tiempo, no se lo puede ceder al otro. La distribución de las 16 semanas, 6 de ellas se disfrutan tras el parto de forma ininterrumpida y simultánea por ambos progenitores. El resto, las otras 10 semanas, se pueden coger a continuación o aplazarlas y distribuirlas de forma interrumpi-

da en periodos semanales. También existe la posibilidad de elegir un régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa. Cualquier modificación de la legislación en esta materia, será de aplicación inmediata.

Todos los permisos anteriores deberán ser solicitados, justificados y contestados por escrito. La persona trabajadora debe justificar estos permisos, excepto los días de asuntos propios. El silencio por parte de la empresa se considerará silencio positivo, pudiéndose disfrutar el permiso solicitado.

El disfrute de estos permisos comenzará el primer día hábil de la persona trabajadora después del hecho causante.

Cualquier referencia hecha al cónyuge en el articulado del presente Convenio, se debe entender también realizada a la "pareja de hecho", siempre que la relación esté inscrita en el Registro Público correspondiente.

Artículo 24º. Excedencias.

Se entiende por éstas las situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud de la persona trabajadora. Puede ser las siguientes:

Forzosa

Su concesión es obligatoria por la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.

Causas:

-Designación o elección para un cargo público.

-Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Voluntaria

-Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa.

-No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo, sino derecho preferente de ingreso cuando haya vacante.

-Su duración será entre cuatro meses y cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

-Se requiere un plazo de comunicación de quince días previos al comienzo de la misma.

Excedencia por cuidado de familiares:

Esta excedencia tendrá una duración máxima de tres años, para el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También se tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras (o éstos en defecto de aquéllos) y la empresa, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Estas excedencias, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, son un derecho individual de hombre o mujer, pero si en la misma empresa se generase derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El inicio de un nuevo período de excedencia dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabaja-

dor/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por su empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

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

Artículo 25º. Incapacidad Temporal.

En las situaciones de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional la persona trabajadora verá complementada la prestación de la Seguridad Social, cuando ésta le corresponda, hasta el 100% de su salario. Este complemento tendrá vigencia hasta el alta del proceso de incapacidad temporal.

En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común, la persona trabajadora verá complementada la prestación de la Seguridad Social, cuando ésta le corresponda, hasta el 75% de su salario hasta el vigésimo día; a partir del vigésimo primer día se verá complementada hasta el 85% de su salario. Será necesaria la justificación documental de la misma.

CAPÍTULO VI

Salario

Artículo 26º. Estructura retributiva.

A) Salario base:

Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional. Para los años 2023 y 2.024 serán las fijadas en la tabla salarial anexa.

B) Gratificaciones extraordinarias:

Se abonarán dos pagas extraordinarias con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio, y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. Por acuerdo entre empresa y trabajadores/as dichas gratificaciones se podrán abonar prorrateadas mensualmente.

C) Horas extraordinarias:

Debido a las características del sector, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas, tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias, si consideradas en su conjunto anual exceden la jornada pactada en el presente Convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se comunicará a los representantes del personal. Se compensarán en tiempo de trabajo o se abonarán en metálico al 160% en ambos casos, dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

D) Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 8:00 horas se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25 % del Salario Base que corresponda según las tablas salariales del presente Convenio.

Se exceptúa de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica en el supuesto de personal que trabaje a turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

E) Complemento trabajo en festivos.

Las horas trabajadas en días festivos se retribuirán con el complemento denominado de trabajo en festivos, cuya cuantía se fija en las siguientes tablas tanto para los días festivos como para los festivos especiales (las noches del 24 y 31 de diciembre y de los días 25 de diciembre y 1 de enero):

2023

	Complemento día festivo €	Complemento días festivos especiales €:
		Noches 24 y 31 Diciembre Días 25 Diciembre y 1 Enero
Grupo A	28,66 €	61,41 €
Grupo B	24,56 €	53,22 €
Grupo C	20,47 €	40,94 €
Grupo D	20,47 €	40,94 €
Grupo E	20,47 €	40,94 €

2024

	Complemento día festivo €	Complemento días festivos especiales €:
		Noches 24 y 31 Diciembre Días 25 Diciembre y 1 Enero
Grupo A	29,23 €	62,64 €
Grupo B	25,05 €	54,28 €
Grupo C	20,88 €	41,76 €
Grupo D	20,88 €	41,76 €
Grupo E	20,88 €	41,76 €

F) Plus de Turnicidad.

Aquellas personas que trabajen a turnos completos, rotatorios y efectivos de presencia (mañana, tarde o diurno y noche), tendrán derecho a percibir un plus de turnicidad. Este plus se percibirá únicamente durante el tiempo que tenga adscripción a turnos completos, rotatorios y proporcionalmente a la jornada realizada. El importe de dicho plus durante el año 2023 será de 460,58 € brutos anuales a devengar en doce pagas a razón de 38,39 € brutos al mes. En el año 2024 el plus será de 469,79 € brutos anuales o 39,15 € brutos mensuales en doce pagas.

G) Presencia localizada.

Por presencia localizada se entenderá aquel tiempo que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de expectativas, servicios de guardia u otras similares. El tiempo en el que se preste un servicio en los supuestos de presencia localizada se considerará como tiempo de trabajo efectivo computando como tal para el cálculo de la jornada anual. La hora de presencia localizada tendrá un valor de 5,12 €/ hora en 2023 y 5,22 €/hora en 2024.

H) Complemento de responsabilidad:

Aquellas personas trabajadoras que asuman, dentro de una categoría profesional, determinadas funciones de responsabilidad con respecto al resto de trabajadores contratados dentro de esa categoría y el sistema de clasificación por categorías profesionales, recibirán un complemento a acordar entre empresa y trabajador.

I) Plus de Jornada Partida.

Las personas trabajadoras que realicen jornada partida de lunes a viernes percibirán la cantidad de 1,54 € por día efectivo de trabajo para 2023 y 1,57 € por día efectivo de trabajo para 2.24.

En cualquier otro supuesto no se devengará plus de jornada partida.

Los contratos a tiempo parcial inferiores o iguales a 5 horas, serán de jornada continua.

Artículo 27º. Incrementos salariales.

Para el año 2024, se incrementarán todos los conceptos económicos del presente convenio con un 2,00%

Artículo 28º. Cláusula de inaplicación

En esta materia se estará a lo regulado en el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores

CAPÍTULO VI

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 29º. Seguridad y Salud laboral.

1. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la Empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo, al personal. Esta formación se impartirá en horario de trabajo, si es fuera de éste se descontará de la jornada legal a realizar.

Corresponde a cada trabajador/a velar en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal.

a) Delegados/as de prevención.

Los/as Delegados/as de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud, en su caso, y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité. Sus competencias y facultades son las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30º. Vigilancia de la salud.

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

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, 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 personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán en la jornada laboral o serán computadas como tiempo efectivo de trabajo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal

se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 31º. Protección a la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

4. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

6. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la traba-

jadora.

Artículo 32º. Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, y dos pares de calzado al año, homologados según la legislación vigente, así como medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados al personal, para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como del cuidado de la misma.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 33º. Derechos Sindicales.

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

A) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas leves, graves y muy graves.

B) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

C) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor.

D) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

El crédito de horas mensuales retribuidas de la RLPT, podrán acumularse en un/a o varios/as representantes, conforme a la legislación vigente. Esta cesión de horas deberá comunicarse a la empresa con la debida antelación.

CAPÍTULO VIII

Régimen Disciplinario

Artículo 34º. Régimen disciplinario.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de los Centros Sanitarios, Clínicas u Hospitales, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y de empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual y/o laboral culpable de las personas trabajadoras, podrán ser sancionadas por la Dirección de los Centros Sanitarios, Clínica u Hospital de acuerdo con la graduación que se establece en este artículo.

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

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

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

GRADUACIÓN DE FALTAS:

A) Se considerarán como Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la

imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad en la entrada o en la salida del trabajo sin causa justificada de tres a cinco al mes.

4. Cuando exista reclamación previa por la desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

B) Se considerarán como Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

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

7. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

9. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

10. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revisitan acusada gravedad.

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

C) Se considerarán como Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidación del paciente.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes y/o pacientes, personas trabajadoras de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

7. La negligencia grave en el desempeño de sus competencias profesionales.

8. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Centros Sanitarios, Clínica u Hospital, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a los Centros Sanitarios, Clínica u Hospital.

9. El acoso sexual y/o los actos, conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de los Centros Sanitarios, Clínica u Hospital, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefini-

do, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

10. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

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

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

13. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

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

15. El incumplimiento de las normas conforme a lo establecido en Protección de Datos de carácter Personal y Confidencial.

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

Sanciones:

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

*Por faltas leves:

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

-Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

*Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

-Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

*Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

-Despido disciplinario.

La Comisión Paritaria durante la vigencia del presente convenio revisará y modificará, en su caso, el régimen disciplinario recogido en el presente artículo

Artículo 35º. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Para la imposición de sanciones por falta grave o muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al personal afectado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal que estará/n obligado/s a mantener el deber de sigilo, en caso de existir, para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días hábiles, puedan manifestar a la Dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, el personal afectado, o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al personal la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de

Empresa, Delegados/as de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 30 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Igualdad, acoso laboral y Medidas de apoyo a la discapacidad
Artículo 36º. Igualdad y Acoso Laboral.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a:

a) Desarrollar y garantizar la Igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición.

b) Detectar las distintas formas de discriminación o desigualdad, formulando y desarrollando las medidas correctoras.

c) En aras del principio fundamental de igualdad de trato, a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso.

Las empresas que estén obligadas a ello, y que no hayan negociado uno, en cumplimiento del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes de igualdad de trato, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, negociarán e implantarán un Plan de Igualdad, debiendo ser este negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y tal como establece el Real Decreto ley 901/2020.

De igual manera, las empresas afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral y demás normativa posterior desarrollada.

Así mismo se tendrá en cuenta el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva.

Artículo 37º. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En virtud del artículo anterior, todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectiva su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aún cuando no hubieses transcurrido el periodo previsto. Notificada dicha solicitud por escrito, la empresa en un plazo máximo de 7 días, deberá realizar las gestiones necesarias para que la persona trabajadora regrese a su jornada o modalidad contractual anterior.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores, se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo prevenido en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el resto de medidas de conciliación previstas en el presente Convenio.

Procedimiento: Una vez formulada la solicitud por la persona interesada, desde el órgano competente en cada empresa, se reunirá con la representación de las personas trabajadoras y la per-

sona interesada a fin de analizar la solicitud y que esta última exponga los motivos que justifican la misma.

Tras dicha reunión, la empresa, en un plazo máximo de 15 días, deberá emitir resolución, notificando por escrito a la persona trabajadora y a la representación de los trabajadores la aceptación o no de la petición instada.

En los supuestos en los que por parte de la empresa se manifieste la negativa al ejercicio del derecho de adaptación de la jornada, se indicarán las razones objetivas en las que se sustente tal decisión, todo ello sin perjuicio de que pueda plantear propuestas alternativas que no coincidan con la solicitada y que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Notificada la misma a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de 10 días para comunicar su aceptación o renuncia.

Las discrepancias entre las partes, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento legalmente previsto para ello.

Artículo 38º. Discapacidad.

Las empresas de 50 o más trabajadores/as cumplirán las obligaciones en relación a las personas con discapacidad recogidas en el RDL 1/2013 de 29 de noviembre, texto refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las empresas afectadas por el presente convenio garantizarán de forma excepcional para el ejercicio 2024 exclusivamente, los incrementos pactados sobre las tablas salariales del convenio a todas las personas trabajadoras que perciban un salario, por los conceptos fijados de salario base, prorata de pagas extras y complemento personal absorbible, inferior a 23.000 euros brutos anuales a tiempo completo o, el que corresponda proporcionalmente en caso de jornada inferior a la completa

ANEXO II TABLAS SALARIALES SALARIOS CORRESPONDIENTE A 2023

Grupo	Salario Mensual	Salario anual/ (14 Pagas) Euros
A	1.743,39 €	24.407,41 €
B	1.425,59 €	19.958,25 €
C	1.140,47 €	15.966,60 €
D	1.092,85 €	15.300,00 €
E	1.080,00 €	15.120,00 €

COMPLEMENTOS SALARIALES:

Complemento de nocturnidad: Artículo 26, D.

Complemento festivos: Tablas Artículo 26, E.

Plus de turnicidad anual: 460,58 €/anuales.

Plus de turnicidad mensual (12 meses): 38,39 €.

Presencia localizada: 5,12€/ hora.

Plus de jornada partida: 1,54 €/día.

ANEXO III TABLAS SALARIALES SALARIOS CORRESPONDIENTE A 2024 (2,00% INCREMENTO)

Grupo	Salario Mensual	Salario anual/ (14 Pagas) Euros
A	1.778,25 €	24.895,56 €
B	1.454,10 €	20.357,42 €
C	1.163,28 €	16.285,93 €
D	1.114,71 €	15.606,00 €
E	1.101,60 €	15.422,40 €

COMPLEMENTOS SALARIALES:

Complemento de nocturnidad: Artículo 26, D.

Complemento festivos: Tablas Artículo 26, E.

Plus de turnicidad anual: 469,79 €/anuales.

Plus de turnicidad mensual (12 meses): 39,15 €.

Presencia localizada: 5,22€/ hora.

Plus de jornada partida: 1,57 €/día.

Hay varias firmas ilegibles.