



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 2 DE ENERO DE 2017 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL V CONVENIO COLECTIVO DE LA SANIDAD PRIVADA DE VALLADOLID (Código 47001095012003).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la SANIDAD PRIVADA DE VALLADOLID para los años 2016 a 2020(Código 47001095012003), suscrito el día 9 de diciembre de 2016, de una parte, por los representantes de APROSAPRIVA y, de otra, por representantes de CCOO, UGT y SATSE, con fecha de entrada en este Organismo el día 12 de diciembre de 2016, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio (BOCYL de 8 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 2 de enero de 2017.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- (P.A. Acuerdo 26/01/2017).-La Secretaria Técnica.-- Pilar Cuesta Cosias.





V CONVENIO COLECTIVO DE LA SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID





ÍNDICE

CAPÍTULO 1: ÁMBITO Y REVISIÓN.....	3
CAPÍTULO 2 : ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO. PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS.....	5
CAPÍTULO 3: CONDICIONES DE TRABAJO.....	14
CAPÍTULO 4: EL EMPLEO.....	21
CAPÍTULO 5: ESTRUCTURA SALARIAL.....	23
CAPÍTULO 6: DISPOSICIONES VARIAS.....	26
CAPÍTULO 7: RÉGIMEN DISCIPLINARIO	28
CAPÍTULO 8: DERECHOS SINDICALES	33
CAPÍTULO 9: INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO	35
DISPOSICIÓN ADICIONAL.....	37
DISPOSICIÓN FINAL	37
ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2016, 2017, 2018, 2019 Y 2020	38
ANEXO II: PLANES DE IGUALDAD.....	41





CAPÍTULO 1 : ÁMBITO Y REVISIÓN

Art.1.- **Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio, negociado y suscrito por los sindicatos CCOO, UGT y SATSE, así como por APROSAPRIVA por la parte empresarial, resulta de aplicación a las empresas y establecimientos destinados a hospitalización, asistencia, consultas, cirugía ambulatoria, diagnóstico médico, y/o laboratorios de diagnóstico clínico, cualquiera que sea su denominación, así como aquellas otras que, por su finalidad principal o por razón de las técnicas que utilizan, tengan carácter sanitario.

Igualmente quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aún cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos y tengan establecimientos o centros de trabajo dentro del ámbito territorial indicado en el art. 2.

Art.2.- **Ámbito territorial**

Este convenio será de aplicación en la provincia de Valladolid quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere sus ámbitos funcionales emplazados en territorio provincial, aun cuando la sede central o domicilio social de las empresas radiquen fuera de dicho territorio.

Art.3.- **Ámbito personal**

Quedan comprendidos en el ámbito de este convenio todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena y bajo la dependencia de los centros de trabajo o las empresas afectadas por el mismo, según el Art. 1.1 del E.T.

Art.4.- **Ámbito temporal**

La vigencia del Convenio Colectivo será de cinco años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2016 y finalizando el 31 de diciembre de 2020, salvo aquellas condiciones laborales que se regulen en el propio convenio con plazos o condiciones temporales distintas.

Art.5.- **Prórroga y denuncia**

El presente convenio quedará prorrogado de año en año salvo que exista denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Oficina Territorial de Trabajo, con una



antelación mínima de treinta días antes del vencimiento. En el plazo máximo de un mes, a partir del registro de la denuncia del convenio se procederá a constituir la Comisión Negociadora del convenio.

Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del convenio colectivo, según se indica en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un acuerdo en materia de ultra actividad, para garantizar el mantenimiento del convenio colectivo durante un periodo de hasta doce meses más

Art.6.- Comisión negociadora

Quedará constituida de forma paritaria por la representación de las asociaciones empresariales y por las organizaciones sindicales más representativas en el sector en proporción a la representatividad de la misma en dicho sector.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, ostentando la Presidencia y Secretaría de dicha mesa negociadora las personas que acuerde la mesa, por mayoría de cada una de las dos representaciones.

Art.7.- Vinculación a la totalidad

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

Art.8.- Neutralización de mejoras legales

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

Art.9.- Nulidad parcial del texto acordado.

Si la autoridad laboral o jurisdiccional estimase que este convenio o parte de él, conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, la Comisión Negociadora deberá reunirse para sustituir o modificar lo declarado ilícito, o a revisar las condiciones recíprocas que las partes hubieran pactado. En todo caso se mantendrá la vigencia del resto del articulado del convenio, salvo si así lo acuerda la Comisión Negociadora.





CAPÍTULO 2: ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO. Permisos, vacaciones y excedencias

Art.10.- Jornada.

- La jornada máxima anual pactada será de 1758 horas en 2016 y 2017, reduciéndose a 1751 horas para los tres años restantes 2018, 2019 y 2020.

Existirá en cada jornada ordinaria diaria un descanso de 30 minutos, siendo de 15 minutos para jornadas inferiores a 5 horas, que será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Art.11.- Calendario laboral

En el último trimestre y antes de finalizar el año, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo pactará los calendarios laborales del siguiente año, en el que se incluirá jornada diaria y semanal, descansos, turnos y festivos, teniendo carácter orientativo.

No obstante, para cada empresa o centro de trabajo se elaborará el oportuno calendario laboral entre la empresa y la representación sindical. Una vez acordado dicho calendario anual, se comunicará la planilla real de los turnos de trabajo por meses completos, firmada y sellada por ambas partes, con la antelación mínima de siete días al mes que corresponda.

Art.12.- Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan sobre el cómputo anual de la jornada ordinaria, no pudiendo exceder de 80 horas anuales. En cualquier caso, sólo podrán realizarse las horas que tengan la consideración de estructurales según la legislación vigente.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza serán voluntarias, de acuerdo con la Ley.

La Dirección de las empresas informará trimestralmente a la representación sindical sobre las horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por grupos profesionales.

Todas las horas extraordinarias realizadas tendrán un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria (valor hora ordinaria = salario anual/jornada anual). La compensación del tiempo resultante con dicha valoración será por acuerdo entre las partes. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que deberán ser compensadas mediante descanso durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Art.13.- Permisos Retribuidos





1- Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio y cuando concurran las causas expresadas a continuación, tendrán derecho a permiso retribuido por la duración que se indica para cada uno de ellos:

- Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave (considerada como tal, aquella que necesite hospitalización), intervención quirúrgica (que requiera hospitalización), de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave, que requiera hospitalización, de padres, hijos y cónyuge, el disfrute se puede realizar, mientras dure la hospitalización, según secuencia del cuadrante. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio, o por inscripción en los Registros Oficiales de parejas de hecho.
- Un día por traslado del domicilio habitual y dos si es a localidad distante más de 40 Km.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, así como por exámenes en centros de enseñanza oficial.
- Todo el personal, al que le sea de aplicación el presente convenio dispondrá, previa solicitud a la empresa, de dos días al año de libre disposición, cuyo disfrute será proporcional al tiempo efectivo de trabajo. Será necesario un tiempo de trabajo efectivo de seis meses para generar el derecho a disfrutar un día de asuntos propios, aunque se podrá pactar con la empresa su disfrute previo al cumplimiento del período efectivo requerido para ello. La solicitud para su disfrute deberá efectuarse con una antelación de siete días hábiles, debiendo resolver la empresa, al menos, tres días antes de la fecha prevista del disfrute. En caso de silencio se dará por concedido el día o los días que le correspondan.
- Se considerarán a todos los efectos como días no laborables el 24 de diciembre y el día 31 de diciembre, todo ello sin perjuicio de las peculiaridades del sector sanitario y hospitalario.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 4 horas anuales para acompañamiento a consulta médica especialista de hijos menores de 12 años.





Los permisos relacionados en el presente artículo, se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el oportuno certificado del Registro Administrativo de parejas de hecho

2 - Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en la negociación colectiva.

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

2. bis- En los casos de nacimientos 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 dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

3- Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán 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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo serán





resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5- La trabajadora víctima de 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

En todos los casos reseñados anteriormente, la persona interesada justificará documentalmente su petición.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se extenderán a las Parejas de Hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro Administrativo de Parejas de Hecho.

Art.14.- Vacaciones

Todo el personal afectado por este convenio, disfrutará obligatoriamente de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo que las partes de común acuerdo determinen otras fechas.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo periodo, en dos fracciones de quince días, o en fracciones diferentes, siempre que haya acuerdo entre las partes y las necesidades del servicio lo permitan.

Aquel personal cuyo periodo de servicios prestados a 31 de diciembre del año correspondiente sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones pactadas, tendrá derecho a los días proporcionales que correspondan al tiempo trabajado en dicho año, y no podrán ser sustituidas por compensación económica, salvo en los casos previstos por la ley.

Los trabajadores y trabajadoras comunicarán a la dirección de la empresa, con una antelación mínima de 15 días, los cambios del periodo de vacaciones que soliciten o acuerden.

En aquellas empresas en las que exista comité de empresa o representación sindical, así como secciones sindicales, se contará con su participación para elaborar los supuestos de sustituciones para el período vacacional.

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

El inicio del periodo de vacaciones, o de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las





vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si al regreso de vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 ET, 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 periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que impida al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

Art.15.- Excedencias

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

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

El personal que solicite su paso a situación de excedencia deberá comunicarlo a la empresa con un mes de antelación, estando obligada la empresa a resolver dentro de los quince días siguientes a recibir dicha solicitud.

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





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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. (Párrafo modificado por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador 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. (Párrafo añadido por la Ley 40/2003, de 18 de noviembre)

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

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

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





Art.16.- Suspensión del puesto de trabajo

A) Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.





En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.





En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 15 bis.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

B) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.



La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

CAPÍTULO 3: CONDICIONES DE TRABAJO

Art.17.- Clasificación profesional

A efectos retributivos, las distintas categorías profesionales se agruparán en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO 1:

1. Criterios Generales:

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

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

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



2. Formación:

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

3. Integrarán este grupo las antiguas categorías:

- Dirección General
- Dirección de Administración
- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección Técnica
- Dirección Asistencial
- Jefatura de Servicio
- Jefatura de Unidad
- Jefatura de Área
- Jefatura de Personal
- Jefatura de Administración
- Jefatura de Servicios Generales
- Titulado en Medicina – Especialista (Geriatría, Cirugía, Psiquiatría, Ginecología, Anestesia, etc..)
- Titulado en Medicina Guardia interno
- Titulado en Derecho - economía
- Titulado en Ingeniería – arquitectura – mantenimiento
- Titulado en Psicología
- Titulado en Farmacia – especialista en Farmacia Hospitalaria
- Titulado en Biología
- Titulado en Radiofísica
- Titulado superior en Seguridad y Prevención

GRUPO 2:

1. Criterios Generales:

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





2. Formación:

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

3. Integrarán este grupo las antiguas categorías

- ATS/DUE/ Enfermeros/as
- Trabajo Social
- Terapia Ocupacional
- Logopedia
- Fisioterapia
- Nutrición y Dietética
- Educación Social
- Educación
- Matrona
- Ingeniería Técnica - Informática
- Relaciones Laborales – Recursos Humanos
- Administración

GRUPO 3

1. Criterios Generales:

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

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

2. Formación:

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

3. Integrarán este grupo las antiguas categorías

- Técnico de Grado Superior de Análisis
- Técnico de Grado Superior de Documentación
- Técnico de Grado Superior de Laboratorio
- Técnico de Grado Superior de Anatomía Patológica
- Técnico de Grado Superior de Animación Sociocultural





- Técnico de Grado Superior de Radioterapia
- Técnico de Grado Superior de Administración
- Técnico de Grado Superior de Dietética
- Técnico de Grado Superior en Sistemas Informáticos
- Gobernantes/as
- Jefatura de cocina
- Técnico de Grado Superior de Prevención de RRLL
- Oficiales/as
- Conductor de instalaciones

GRUPO 4

1. Criterios Generales:

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

2. Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado en Educación Secundaria, EGB, o Formación Profesional de Grado Medio Técnico/a o Técnico/a Auxiliar, Certificado de Profesionalidad, completada con una formación específica en el puesto de trabajo

3. Integraran este grupo las antiguas categorías

- Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería
- Auxiliar de Clínica
- Técnico en Atención Sociosanitaria
- Técnico Auxiliar de Farmacia
- Cuidadores/as – Certificado de Profesionalidad
- Puericultura
- Cocinero/a
- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar de Oficios
- Conductores/as
- Telefonista-Recepcionista
- Jardinero/a
- Peluquero/a
- Camarero/a





GRUPO 5:

1. Criterios Generales

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

2. Formación:

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

3. Integrarán este grupo las antiguas categorías

- Celador/a
- Auxiliar de Conducción
- Conserjería
- Plancha
- Lavandería
- Costura
- Limpieza
- Pinche o ayudante de Cocina
- Fregadero
- Ayudante de Oficios varios
- Vigilancia
- Peón
- Ayudante de camarero/a

ÁREAS DE ACTIVIDAD

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





ÁREA “A”: ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

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

ÁREA “B”: ÁREA SANITARIA-ASISTENCIAL

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

ÁREA “C”: ÁREA DE SERVICIOS GENERALES

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





Se subdivide en cuatro áreas concretas, a saber:

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

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

Art.18.- Promoción y Formación Profesional para el empleo

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo. Respecto al permiso regulado en el artículo 23.3 del E.T se acuerda la concesión de dicho permiso para títulos de Formación Profesional, Grado o Master Universitario vinculadas a la actividad de la empresa.

Art.19.- Ceses

Será requisito imprescindible que en los contratos superiores a seis meses, salvo en los contratos en prácticas, tanto la empresa como el trabajador o trabajadora efectúen un preaviso mínimo de 15 días a la fecha prevista del cese o extinción de la relación laboral. Se establece una indemnización de 1 día del salario total por cada día de demora de dicho preaviso.

Como mínimo 7 días antes de la terminación de la relación laboral, la empresa estará obligada a entregar una propuesta de liquidación o finiquito al trabajador o trabajadora.

Dicha persona tendrá derecho a designar la representación sindical que desee, para estar presente en el acto de la firma en los casos que tengan carácter de finiquitos.

La empresa con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar 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.

Art.20.- Jubilación especial a los 64 años.

Esta modalidad ha desaparecido a partir del 1 de Enero de 2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011 de 1 de Agosto





CAPÍTULO 4: EL EMPLEO

Art.21.- Contratos de trabajo

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo, especificándose en todo caso el grupo profesional, así como el periodo de prueba. La Copia del contrato legalizado por la oficina del Instituto Nacional de Empleo u organismo que lo sustituya, deberá ser entregada al trabajador o trabajadora.

- A. Periodo de prueba.** Se establece un periodo de prueba para todo el personal afectado por el presente Convenio, que consistirá en seis meses de duración para los grupos profesionales I, II, III, y de tres meses para el IV y V.

Empleo estable. Las empresas afectadas por el presente Convenio a fin de potenciar la estabilidad en el empleo en este sector, y como compromiso por el acuerdo alcanzado de congelar la antigüedad, se comprometen a la firma del mismo, y durante toda la vigencia del convenio a mantener el 80% de sus plantillas, como mínimo, de contratos indefinidos.

Para el cálculo de dichos porcentajes, no se tendrán en cuenta los contratos que se realicen en prácticas.

Con el objetivo de disminuir la temporalidad en la contratación se tenderá a transformar en indefinidos los contratos temporales de en prácticas, de interinidad, de sustitución por anticipación a la edad de jubilación y de relevo existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del convenio acogiendo al Programa de Fomento del Empleo de la Junta de Castilla y León, no pudiendo superar la contratación temporal en su conjunto el 20% de la plantilla total en activo durante los tres años de vigencia del convenio, no teniendo en cuenta, para ello, la contratación por sustituciones que no superen las 16 semanas.

- B. Los contratos eventuales** que se concierten, para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas por exceso de pedidos, contemplado en el artículo 15.1 b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior podrá prorrogarse hasta el periodo máximo.





C. Contrato en Prácticas

1. El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador o trabajadora, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

2. Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el sector de aplicación de este Convenio, Grado Universitario, las Diplomaturas Universitarias, Ingenierías Técnicas, Arquitectura Técnica, Licenciaturas Universitarias, Master Universitario Oficial o Técnicas Superiores y Medias de la Formación Profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a los dos años, las partes podrán prorrogar por periodos mínimos de 6 meses la duración del contrato, sin que en ningún caso se supere la duración máxima establecida.

4. La retribución de los trabajadores y trabajadoras en prácticas será, durante el 1º año, como mínimo del 70% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe. La retribución indicada se percibirá porcentualmente al tiempo de trabajo.

5. A la terminación del contrato formalizado el empresariado deberá expedir un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

D. Los contratos a tiempo parcial.

Esta modalidad de contratación se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato se fijará el número de horas ordinarias de trabajo pactadas, además de su distribución horaria y su concreción anual, mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días efectivos de prestación de trabajo. Solamente podrá haber una interrupción de la jornada diaria, cuando ésta supere las 5 horas de trabajo al día.

El personal con contratos temporales a tiempo parcial no podrá realizar horas extraordinarias, únicamente horas complementarias voluntarias hasta un 50% de su jornada ordinaria.

En el caso de horas complementarias de contratos a tiempo parcial de duración indefinida, no podrán exceder del 20% de la horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.





CAPÍTULO 5: ESTRUCTURA SALARIAL

Art.22.- Salario Base

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador o trabajadora en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio.

Los salarios pactados son los que reflejen las tablas salariales que resulten para cada año natural.

Art.23.- Condiciones más beneficiosas. Complemento “ad personam”

Para el personal que a la fecha de comienzo de este nuevo convenio y después de establecidas las nuevas tablas salariales, estuviera prestando servicio con unas condiciones de trabajo más beneficiosas que las pactadas en él, éstas le serán respetadas en la cantidad que corresponda como Complemento “ad personam” no absorbible.

Asimismo, al personal a tiempo parcial que viniera prestando servicio a la entrada en vigor del presente convenio, se le respetará la diferencia retributiva positiva que viniera percibiendo como consecuencia de la inclusión del plus de transporte en el salario base, como plus no absorbible ni revalorizable. percibiendo un complemento denominado “Ad Personam Transporte”.

En ningún caso nadie podrá percibir, en cómputo anual, retribuciones inferiores a las percibidas durante el año anterior a la firma de este convenio.

Art.24.- Complemento de vinculación.

Aquellas personas afectadas por el presente convenio, para las que se suprimió el concepto de antigüedad como consecuencia de la aplicación del artículo 24 del convenio colectivo del año 2003, seguirán percibiendo la cantidad consolidada en aquel momento con la denominación de “complemento de vinculación” de carácter personal. Dicho complemento no será absorbible, ni compensable, ni revalorizable en el futuro.

Art.25.- Pluses.

- Plus de nocturnidad

Se considera trabajo nocturno aquel que se preste dentro del horario comprendido entre las 22,00 horas y las 8,00 horas. Durante el año 2016 y el resto de la vigencia del convenio, la cantidad se establece en 10 euros por noche. Para jornadas de 8 horas, comprendidas dentro del citado periodo, se establece este plus en la cantidad de 8 euros/ jornada. En jornadas inferiores a las establecidas anteriormente, procederá el abono de este plus de manera proporcional. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones.



- Plus de Festividad

Se considera trabajo festivo, aquel que se preste en días festivos y domingos. Tendrá una compensación económica que se sumará al salario y complementos. Durante el año 2016, la cantidad queda establecida en 11,77 euros por jornada. Para el año 2017 la cantidad establecida será de 13€ por jornada, para el año 2018 de 13,50€ por jornada y para 2019 y 2020 de 14€ por jornada.

- Plus de festividad especial

Serán consideradas fechas de especial significación (festivos especiales) los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero, y tendrán una compensación económica que se sumará al salario base y a los complementos. Para el año 2016 se establece en 23,55€/día, para 2017 se establece en 26€/día, para 2018 en 27€/día y para 2019 y 2020 en 28€/día.

- Plus de transporte

Desaparece como consecuencia de su integración en el salario base, calculándose en base a trece pagas para el año 2016.

Art.26.- Pagas extraordinarias

Las personas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias: una de verano y otra en navidad. Abonándose cada una de ellas con 30 días de Salario Base más Complementos “ad personam” y “de vinculación”, percibiéndose dentro de la primera quincena de Julio y en el mes de Diciembre respectivamente.

Se devengarán por los semestres naturales, 1º y 2º, respectivamente. Aquellas contrataciones que no hayan completado un semestre de servicio, recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicios.

Art.27.- Incrementos salariales

Se acuerda aplicar un incremento que consiste en incluir el plus de transporte en dos pagas más para el año 2016 (Anexo I tablas salariales 2016)

Para el año 2017 se pacta que, con efectos de 1º de enero del mismo año, las cantidades recogidas como salario base en la tabla del 2016 experimentarán un incremento consistente en aplicar a cada uno de los conceptos el 0,50%.

Para el año 2018 se pacta que, con efectos de 1º de enero del mismo año, las cantidades resultantes como consecuencia de la aplicación del párrafo anterior, experimentarán un incremento consistente en aplicar a cada uno de los conceptos el 0,75%.

Para el año 2019 se pacta que, con efectos de 1º de enero del mismo año, las cantidades resultantes como consecuencia de la aplicación del párrafo anterior, experimentarán un incremento consistente en aplicar a cada uno de los conceptos el 1%.





Para el año 2020 se pacta que, con efectos de 1º de enero del mismo año, las cantidades resultantes como consecuencia de la aplicación del párrafo anterior, experimentarán un incremento consistente en aplicar a cada uno de los conceptos el 1,25%.

Art.28.- Abono de Salarios.

Se efectuará el abono de los salarios en los primeros siete días del mes.

CAPÍTULO 6 : DISPOSICIONES VARIAS

Art.29.- Incapacidad Temporal

La empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por la prestación de incapacidad temporal, garantizando el 100 por 100 del salario real en los siguientes casos:

1 En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral o en caso de intervención quirúrgica u hospitalización, a partir del 21 día hasta el día 60, por una sola vez en el año natural.

2 En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, durante el tiempo que dure tal situación hasta un máximo de 18 meses.

Art.30.- Seguridad y salud laboral

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los y las trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todas las actividades de las empresas.

a) La vigilancia de la salud, acorde a las funciones que en cada categoría se realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo, de la actividad permanente de observación de estado de salud de las personas trabajadoras, será realizado por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá una relación con el trabajo realizado. Los resultados de la Vigilancia de la Salud serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador o trabajadora.





b) Protección de la maternidad:

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, 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.

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 certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable 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 los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos, llevándose a cabo el cambio de puesto o función de conformidad con dicha relación.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de trabajo de origen.

Lo dispuesto en los anteriores apartados 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 o hija y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

c) Delegados o delegadas de prevención:

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





El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y las delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La formación de los delegados y delegadas de prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos de su empresa y sector, y tendrán una duración de 30 horas, siendo la formación acreditada.

Los delegados y delegadas de prevención, con independencia de la procedencia de su designación y origen, tendrán un crédito mensual de 10 horas, cada uno de ellos, con posibilidad de acumulación, para la realización de funciones específicas en materia de seguridad y salud.

Art.31.- Prendas de trabajo

Las necesidades de prendas de trabajo serán establecidas y revisadas por los Comités de Salud Laboral, velando por la efectiva puesta a disposición a los trabajadores y trabajadoras, así como del adecuado y efectivo uso de las mismas.

Las empresas están obligadas a lavar y facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo en función de las características que el puesto de trabajo requiera, y dos pares de calzado al año, homologados según la legislación vigente, así como equipos de protección individual (EPI's) 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 de su cuidado.

CAPÍTULO 7 : RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art.32.- Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresariado y del personal de plantilla.

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

a) Principio de legalidad y tipicidad: exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas previamente en base a la Ley o convenio colectivo.





b) Principio “non bis in idem”: un mismo hecho no es susceptible de ser sancionado mas de una vez.

c) Principio de dignidad: no pueden imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o que consistan en multa de haber, o descuento de retribución en que dañen o menoscaben la dignidad del trabajador, teniendo para su interpretación a los principios constitucionales de nuestra Carta Magna.

d) Principio de proporcionalidad y equidad: debe existir equilibrio entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse, con ajuste entre la norma infringida y los hechos concretos.

e) Principio de audiencia previa: el trabajador /a debe ser informado de los hechos que motivan la sanción antes de su imposición y comunicación previa antes de iniciar el procedimiento sancionador a los representantes sindicales de los trabajadores.

f) Principio de no discriminación: la facultad de sancionar ha de ejercerse de forma regular, sin vulnerar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

g) Principio de protección jurisdiccional de los derechos: las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, conforme el procedimiento legalmente establecido.

3. Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.

Art.33.- De la graduación de las faltas.-

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

Se consideran faltas leves:

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, hasta quince minutos cinco veces al mes.

2.- El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos, de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.

3.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

5.-El uso del teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.





Se consideran faltas graves:

- 1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cuando exceda de dieciséis a treinta minutos, 5 veces durante el mes.
- 2.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- 3.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4.- El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.
- 5.- La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- 6.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.
- 7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 8.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- 9.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 10.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.
- 11.- Fumar durante la jornada laboral dentro del centro de trabajo.

Se consideran faltas muy graves:

- 1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos cinco veces al mes.
- 2.- La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- 4.- La suplantación de un trabajador alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.
- 5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.





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

7.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

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

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

10.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.

11.- Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

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

14.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo

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

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

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

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

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

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





Art.34.- De las Sanciones.-

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

Por faltas leves, amonestación verbal, amonestación por escrito, y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta treinta días.

Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días hasta noventa días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art.35.- De la tramitación

Excepto las sanciones por faltas de carácter leve, las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, con expresión clara e inequívoca del momento de eficacia de la sanción cuyo cumplimiento se prolongue en el tiempo.

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

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

También se dará audiencia al Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal si se trata de trabajadores o trabajadoras afiliados a un sindicato, y conoce el empresario tal condición, en caso de falta grave o muy grave.

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

Art.36.- De la prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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



Art.37.- De las infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo, y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente, y en concreto según el R.D.L. 5/2000 de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

CAPÍTULO 8: DERECHOS SINDICALES

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

Art.38.- Garantías Sindicales.

Los miembros del comité, Delegados de Personal y Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Además de las garantías recogidas en los apartados a),b),c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, las y los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

▪ Hasta 100 trabajadores y trabajadoras	15 horas
▪ De 101 a 250 trabajadores y trabajadoras	20 horas
▪ De 251 a 500 trabajadores y trabajadoras	30 horas
▪ De 501 a 750 trabajadores y trabajadoras	35 horas
▪ De 751 en adelante:	40 horas

Art.39.- Cuotas Sindicales.

A requerimiento del personal de plantilla y afiliado a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal 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 cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la que debe enviarse la correspondiente cantidad, así como su autorización para que sus datos personales y de afiliación sean registrados en archivos informáticos.

Las Empresas entregarán a los sindicatos la relación nominal de las cuotas detraídas así como copia de las transferencias.





Art.40.- Información.

Los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán remitir información a fin de que ésta sea distribuida en los centros y sin que el ejercicio de tal práctica suponga interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Igualmente, estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en un tablero de anuncios destinado al efecto.

Art.41.- Sistema de acumulación de horas.

Los miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal podrán ceder en todo o en parte las horas que la Ley en cuestión les reconozca en favor de otro u otros miembros del Comité de empresa o delegados y delegadas de Personal.

Las Organizaciones sindicales y las empresas podrán establecer de mutuo acuerdo que los delegados y delegadas de Sección Sindical disfruten de las condiciones anteriormente establecidas para los miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la Dirección de cada Empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

- Preaviso de 48 horas para la acumulación.
- Nombre del cedente y del cesionario.
- Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de 6 meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.
-

Los delegados y delegadas sindicales, de Personal y miembros del Comité de Empresa percibirán sus retribuciones desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas sindicales. El importe será el que corresponda al promedio de lo que haya percibido su categoría, servicio o unidad durante el mes anterior

CAPÍTULO 9: INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Art.42.- Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, así como de la aplicación expresa de la cláusula de descuelgue.

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 judicial o jurisdicción laboral competente, que deberán resolver en el plazo de máximo de un mes desde la presentación de la situación.





Dicha Comisión estará integrada por doce miembros, seis por la representación empresarial y otros seis según la representación social del sector y firmante de este convenio colectivo. Se nombrará, de común acuerdo un Presidente y un Secretario, siendo uno de cada una de las partes. Cada parte podrá nombrar asesores con voz y sin voto, para asistir a las respectivas reuniones.

Para poder adoptar acuerdos, las votaciones de dicha Comisión se harán en proporción ponderada según su representatividad en la mesa negociadora. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado

Se señala como domicilio, a efectos de registro de la Comisión Paritaria en el Centro Hospitalario Benito Menni, Paseo Juan Carlos I, nº 10, 47008 Valladolid.

Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión Paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones: Por la parte empresarial: ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE SANIDAD PRIVADA DE VALLADOLID (APROSAPRIVA). Por la parte social: COMISIONES OBRERAS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES Y SATSE.

Art.43.- Cláusula de descuelgue.

La empresa que por causas económico financiera no pudiera hacer frente, en todo o en parte, a los incrementos salariales del presente convenio, deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria del Convenio en término del mes siguiente a contar desde la publicación oficial del mismo, o sus revisiones.

Ante la referida Comisión deberá acreditar la situación de pérdidas en el ejercicio anterior o constatación de que se producen en el actual; incidencia del incremento salarial y planes para resolver la coyuntura económica. El mantenimiento del empleo será elemento a valor para la consideración del descuelgue.

Asimismo junto a la solicitud deberá acompañar la siguiente documentación:

- Informe económico: desglosado por evolución de costes salariales y de productividad, evolución de plantilla, resultados de explotación, estructura de costes (especialmente los financieros y de gestión), así como balance y cuenta de perdidas y ganancias. Todo ello referido a los últimos ejercicios y avance del actual.
- Plan de viabilidad: especificando las medidas dirigidas a modificar los desequilibrios existentes en la empresa.
- Informe de censor jurado de cuentas sobre los períodos antedichos en empresas de más de cincuenta trabajadores.





Si la Comisión Paritaria autoriza el descuelgue, total o parcial, las bases salariales se acomodarán al año siguiente, a los niveles que hubieran existido sin los descuelgues.

La Comisión Paritaria guardará sigilo de los datos económicos y estratégicos de la empresa solicitante, salvo que sean de conocimiento público.

El acuerdo de la Comisión requerirá unanimidad de sus miembros.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción con una antelación mínima de treinta días, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

DISPOSICIÓN FINAL

Para la resolución de cuantos conflictos puedan derivarse de la aplicación del presente convenio las empresas y personal afectados procederán a su resolución interesando la interpretación que la Comisión paritaria establezca al respecto, y en su caso al arbitraje del Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) siempre previa consulta de la comisión paritaria al respecto que deberá proceder obligatoriamente a emitir informe sobre las gestiones planteadas, según lo recogido en el artículo 41.





ANEXO I. TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 2016

GRUPO	Salario mes	Salario Año (incluye las 2 pagas extras)
I	1939,90	27158,86
II	1390,40	19465,60
III	1188,38	16637,32
IV	945,94	13243,16
V	897,46	12564,44

Plus de nocturnidad (10 horas) 10€
Plus de nocturnidad (8 horas) 8€
Plus de festividad 11,77€
Plus de festivos especiales 23.56€

TABLAS SALARIALES 2017

GRUPO	Salario mes	Salario Año (incluye las 2 pagas extras)
I	1949,60	27294,40
II	1397,35	19562,90
III	1194,32	16720,48
IV	950,67	13309,38
V	901,95	12627,30

Plus de nocturnidad (10 horas) 10€
Plus de nocturnidad (8 horas) 8€
Plus de festividad 13€
Plus de festivos especiales 26€





TABLAS SALARIALES 2018

GRUPO	Salario mes	Salario Año (incluye las 2 pagas extras)
I	1964,22	27499,08
II	1407,83	19709,62
III	1203,28	16845,92
IV	957,80	13409,20
V	908,71	12721,94

Plus de nocturnidad (10 horas) 10€
Plus de nocturnidad (8 horas) 8€
Plus de festividad 13,50€
Plus de festivos especiales 27€

TABLAS SALARIALES 2019

GRUPO	Salario mes	Salario Año (incluye las 2 pagas extras)
I	1983,83	27773,62
II	1421,91	19906,74
III	1215,31	17014,34
IV	967,38	13543,32
V	917,80	12849,20

Plus de nocturnidad (10 horas) 10€
Plus de nocturnidad (8 horas) 8€
Plus de festividad 14€
Plus de festivos especiales 28€





TABLAS SALARIALES 2020

GRUPO	Salario mes	Salario Año (incluye las 2 pagas extras)
I	2008,63	28120,82
II	1439,68	20155,52
III	1230,50	17227
IV	979,47	13712,58
V	929,27	13009,78

Plus de nocturnidad (10 horas) 10€

Plus de nocturnidad (8 horas) 8€

Plus de festividad 14€

Plus de festivos especiales 28€





ANEXO II

PLANES DE IGUALDAD.

Igualdad de oportunidades y no discriminación.

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

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

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

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

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

Comisión paritaria de igualdad.

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

- Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.
- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.





- Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.
- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de igualdad.

La comisión paritaria de igualdad estará integrada por 6 miembros, tres por la representación empresarial y tres por la representación sindical firmante del presente convenio.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria en el centro Hospitalario Benito Menni, paseo Juan Carlos nº 10, 47008 Valladolid

