



CONVENIO COLECTIVO 2023-2026

ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN,
ASISTENCIA SANITARIA, CONSULTAS Y LABORATORIOS
DE ANÁLISIS CLÍNICOS

UGT



Servicios
Públicos
Madrid

Sector de Salud y Servicios Sociosanitarios. Sanidad Privada



Sindicatos comarcales de Madrid

- Norte - Colmenar Viejo (+34) 91 846 24 54
- Sur - Getafe (+34) 91 682 96 98
- Sur - Aranjuez (+34) 91 892 27 86
- Oeste - Collado Villalba (+34) 91 851 02 19
- Este - Torrejón de Ardoz (+34) 91 674 96 99
- Este - Alcalá de Henares (+34) 91 880 70 05
- Suroeste - Fuenlabrada (+34) 91 690 46 48
- Sureste - Arganda del Rey (+34) 91 871 75 85

UGT Servicios Públicos Madrid

<https://ugtspmadrid.es>

- Centralita (+34) 91 589 70 30
- Sanidad Privada (+34) 91 589 70 54
- Formación (+34) 91 589 70 77
- Formación sindical (+34) 91 859 70 74

Instituto Regional de Mediación y Arbitraje (IRMA)
Avenida de Asturias 6, 28029 Madrid 915 061 586

mfundacion@fundacionirma.org
<https://www.institutolaboralmadrid.org/>

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST)
Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008, Madrid 900 71 31 23
mirsst@madrid.org
<https://www.comunidad.madrid/centros/instituto-regional-seguridad-salud-trabajo>

Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid (ITSS)
Plaza José Moreno Villa, 1 - esq. Plaza España, 17, 28008 Madrid
91 363 56 00
mitmadrid@mites.gob.es
<https://www.mites.gob.es/itss/web/>

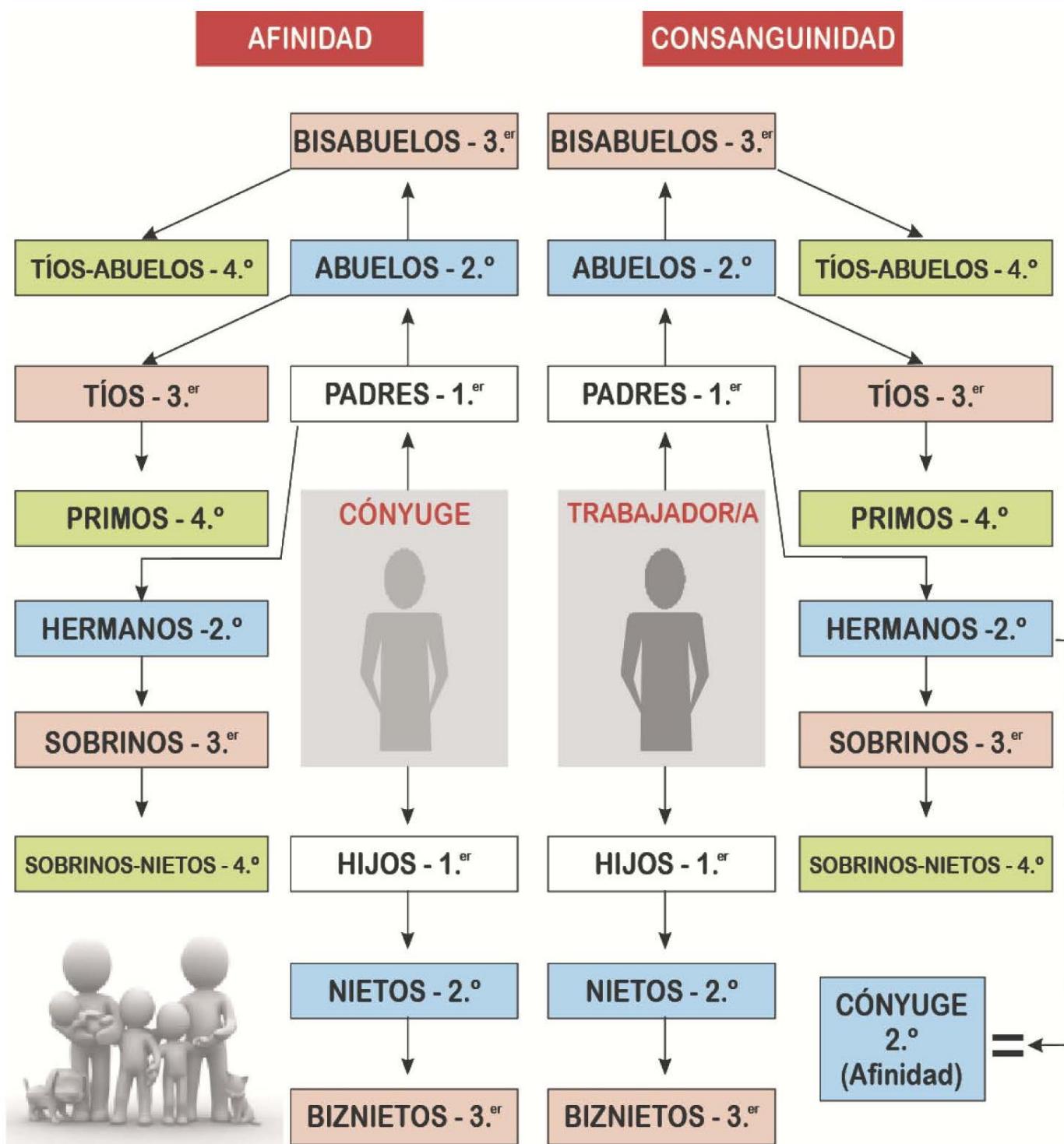
**ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE
HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA SANITARIA,
CONSULTAS Y LABORATORIOS DE
ANÁLISISCLÍNICOS DE LA
COMUNIDAD DE MADRID**

Código Convenio: 28001575011982

SANIDAD PRIVADA

2023-2026

Grados Afinidad y Consanguinidad



SUMARIO

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES	
Art. 1. Ámbito de aplicación.	8
Art. 2. Ámbito funcional.	8
Art. 3. Ámbito territorial.	8
Art. 4. Ámbito personal.	8
Art. 5. Vigencia.	8
Art. 6. Denuncia y prórroga.	8
Art. 7. Vinculación a la totalidad.	9
Art. 8. Neutralización de mejoras legales.	9
Art. 9. Mejoras pactadas.	9
Art. 10. Nulidad parcial del texto acordado.	9
CAPÍTULO II DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL	
Art. 11. Dirección y control.	10
CAPÍTULO III JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES	
Art. 12. Jornada.	11
Art. 13. Permisos Retribuidos.	14
Art. 14. Vacaciones.	18
Art. 15. Excedencias.	19
Art. 16. Reducción de jornada por motivos familiares.	20
Art. 17. Permiso por Asuntos Personales.	21
CAPITULO IV RETRIBUCIONES	
Art. 18. Retribución según tablas.	23
Art. 19. Complemento de puesto de trabajo de Responsabilidad.	24
Art. 20. Complemento de antigüedad.	24
Art. 21. Plus de transporte.	25
Art. 22. Complemento especial.	25
Art. 23. Complemento de festivos.	25
Art. 24. Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo.	25
Art. 25. Servicio comedor.	26
Art. 26. Pagas extraordinarias.	26
CAPITULO V EMPLEO	
Art. 27. Contrato de trabajo.	27
Art. 28. Período de prueba.	40
Art. 29. Ceses en la empresa.	40
Art. 30. Ascensos y Vacantes.	40
CAPÍTULO VI JUBILACIÓN	
Art. 31. Jubilación anticipada especial a los sesenta y cuatro años.	42

Art. 32. Jubilación parcial.	42
CAPITULO VII PLANES DE IGUALDAD	
Art. 33. Planes de Igualdad	43
Art. 34. Igualdad Retributiva y no discriminación	43
CAPITULO VIII DEFENSA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	
Art. 35. Salud y seguridad en el trabajo.	45
Art. 36. Vigilancia de la salud.	48
Art. 37. Ropa de trabajo y medios y equipos de protección colectivos e individuales.	49
Art. 38. Cambio de servicio durante el embarazo.	49
Art. 39. Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.	50
Art. 40. Medio ambiente laboral.	50
Art. 41. Protección de las víctimas de la violencia de género.	50
Art. 42. Protección ante agresiones a personas trabajadoras.	51
CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES	
Art. 43. Facultades del delegado/a sindical.	53
Art. 44. Garantías del delegado/a sindical.	54
Art. 45. Cuota sindical.	54
Art. 46. Excedencia.	54
Art. 47. Disposición de local.	54
Art. 48. Afiliación Sindical.	54
Art. 49. Funciones del Comité de Empresa.	55
Art. 50. Elección y mandato.	56
Art. 51. Crédito de horas mensuales.	56
CAPITULO X FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA	
Art. 52. Principios Generales.	58
Art. 53. Objetivos de la formación profesional continua.	58
Art. 54. Desarrollo de la formación profesional continua.	59
Art. 55. Comisión paritaria.	60
Art. 56. Financiación de la formación.	60
CAPITULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO	
Art. 57. Principios de ordenación.	61
Art. 58. Graduación de las faltas.	61
Art. 59. Sanciones.	63
Art. 60. Tramitación y prescripción.	64
Art. 61. Infracciones de la empresa.	64

CAPITULO XII COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

Art. 62. Comisión paritaria.	65
Art. 63. Funciones de la comisión paritaria.	65

CAPÍTULO XIII CARRERA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Art. 64. Plan de Fidelización y Calidad.	67
--	----

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del IRMA.	68
--	----

SEGUNDA. Descuelgue del convenio.	68
-----------------------------------	----

TERCERA. Leyes de Ámbito Superior	69
-----------------------------------	----

CUARTA. Plan de Fidelización.	69
-------------------------------	----

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. Complemento "ad personam"	70
------------------------------------	----

SEGUNDA. Retribuciones.	70
-------------------------	----

TERCERA. Absorción/Compensación.	70
----------------------------------	----

CUARTA. Jornadas estándares.	70
------------------------------	----

Jornada continuada.	70
---------------------	----

Jornada partida.	71
------------------	----

Jornada nocturna.	71
-------------------	----

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES.	72
-----------------------	----

DEFINICIONES	72
--------------	----

ÁREAS DE ACTIVIDAD	76
--------------------	----

ÁREA "A": Área de Administración	76
----------------------------------	----

ÁREA "B": Área Sanitaria-Asistencial	77
--------------------------------------	----

ÁREA "C": Área de Servicios Generales	77
---------------------------------------	----

ANEXO II

Cuadro de asimilación de categorías con áreas de actividad	78
--	----

ANEXO III

Puestos de responsabilidad	81
----------------------------	----

ANEXO IV

Tablas salariales	82
-------------------	----

ESTATUTO TRABAJADORES Y REAL DECRETO.

Artículos de Importancia	86
--------------------------	----

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio, que ha sido negociado por las representaciones sindicales de UGT Servicios Pùblicos Madrid, CCOO de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid, y FSES-SATSE, y por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada de la Región Centro, habiéndose reconocido las partes la representación suficiente, será de aplicación en la Comunidad de Madrid, establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo entre las empresas destinadas a Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos o de asistencia y consulta, y el personal dependiente de los mismos.

Art. 2. Ámbito funcional.

El presente convenio autonómico regula las relaciones de trabajo entre las empresas que desarrollan su actividad dentro del grupo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de la Comunidad de Madrid, con la sola excepción de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social.

Art. 3. Ámbito territorial.

El presente convenio es de ámbito autonómico, extendiéndose a toda la Comunidad de Madrid, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el artículo anterior.

Art. 4. Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios en las empresas afectadas por el mismo y reguladas por la legislación laboral vigente de conformidad con el artículo [1.1 del E.T..](#)

Art. 5. Vigencia.

La duración de este convenio se establece por cuatro años, desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026. Su entrada en vigor comenzará el día siguiente en que aparezca publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, a excepción del incremento salarial, que retrotraerá sus efectos al día 1 de enero de 2023.

Art. 6. Denuncia y prórroga.

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

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente hasta la firma del nuevo convenio.

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, será considerado globalmente 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 de éstos.

Art. 9. Mejoras pactadas.

Las condiciones pactadas serán compensables con las que anteriormente rigieron por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mejora de salarios, pluses de puntualidad, asistencia, etcétera).

Art. 10. Nulidad parcial del texto acordado.

Si la autoridad laboral estimase que este convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes. En el supuesto de que la autoridad competente, en uso de sus facultades adoptará medidas (citadas anteriormente), la comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación manteniéndose la vigencia del resto del articulado del convenio, o si por lo contrario, la modificación de aquella o aquellas cláusulas obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes hubieran pactado.

CAPÍTULO II

DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Art. 11. Dirección y control.

La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido, bajo la dirección del empresario o persona a quien delegue.

En cumplimiento de esta obligación, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que adopte la dirección de la empresa en uso de sus facultades organizativas, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la clasificación profesional recogida en los [ANEXOS I y II](#) del presente convenio.

Podrá el empresario/a, en uso de estas facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales; guardando en la adopción de tales medidas, la consideración debida a la dignidad humana de la persona trabajadora. En todo caso, ambas partes, se someterán a lo que en esta materia dispone el E.T., previo informe del comité de empresa en aquellas cuestiones en que tenga atribuida competencia por la normativa vigente.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

Art. 12. Jornada.

12.1.- Generalidades.

La jornada de trabajo será de 1680 horas en cómputo anual.

12.2.- Distribución.

La jornada podrá distribuirse, de conformidad con lo previsto en el [artículo 34.3 del E.T.](#), con la finalidad de adecuarse tanto a las necesidades productivas de la empresa, como a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, de forma que su duración diaria pueda superar el límite máximo establecido en el citado artículo, respetando en todo caso la existencia de doce horas de descanso entre jornadas.

La aplicación de las reglas sobre distribución de jornada establecidas en el presente convenio no podrá suponer un menoscabo de los derechos actuales de las personas trabajadoras, por tanto se respetará la distribución de jornada que las personas trabajadoras mantengan como derecho consolidado o aplicación de la anterior normativa convencional.

12.3. Jornada nocturna.

Quienes realicen esta jornada, percibirán un incremento del 25% de las cantidades señaladas en el módulo nocturno del [ANEXO IV](#).

Se considera persona trabajadora nocturna a aquella que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

12.4 Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por las empresas un calendario laboral, tras la preceptiva consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, que deberá exponerse en lugar visible de cada centro de trabajo, al menos con un mes de antelación a la fecha de su entrada en vigor.

El calendario deberá contener el horario de trabajo y la distribución anual de los días laborables y festivos, así como los descansos semanales o entre jornadas, teniendo en cuenta la jornada máxima de 1.680 horas efectivas de trabajo.

El calendario laboral deberá respetar las normas de carácter necesario, así como las pactadas en convenio colectivo, y, en su caso, el conjunto de

condiciones que vengan rigiendo la jornada como resultado de acuerdos entre las partes o de una voluntad unilateral de la empresa cuando, en este último caso se haya incorporado al acervo contractual de las personas trabajadoras. La validez del calendario laboral quedará condicionada a que en el mismo se haga constar que se ha respetado el derecho de la representación de las personas trabajadoras a informar antes de su publicación por parte de la empresa.

El calendario laboral no puede constituir el cauce adecuado para introducir modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

No obstante, la empresa y los trabajadores, con el Comité de Empresa, podrán negociar otro tipo de jornada y los descansos correspondientes, para regular las situaciones especiales que puedan plantearse.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio, previo aviso y sin necesidad de justificación, podrán elegir tres días de sus libranzas anuales, siempre y cuando no afecte a las necesidades del servicio ni sea acumulable a vacaciones, permisos, ni festivos.

12.5 Registro de Jornada.

Las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir obligatoriamente el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, es decir, todo el tiempo que las personas trabajadoras permanezcan en su puesto de trabajo.

El exceso de jornada realizada en cómputo mensual, se compensará preferentemente con descanso en los tres meses siguientes a su realización.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la [Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#).

12.6 Desconexión digital y adaptación de jornada.

Las empresas afectadas por el presente acuerdo se obligan especialmente a garantizar el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente a los dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Igualmente se garantizará el derecho de las personas trabajadoras a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, tanto en la ordenación del tiempo de trabajo como en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante la implantación de procedimientos internos que faciliten este derecho ([art. 34 E.T.](#)).

Artículo 34.8 E.T. Las personas trabajadoras 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 efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

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 establecido en el artículo 37 y 48 bis.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

12.7 Jornadas estándares.

Las antiguas jornadas estándares, anteriormente reguladas en este artículo, quedan contempladas en la [Disposición Transitoria Cuarta](#).

El personal afectado por la jornada partida estándar, librará con carácter obligatorio y de forma consecutiva dos días a la semana, y será así tanto para

las personas trabajadoras actuales como para las futuras contrataciones en el sector.

Art. 13. Permisos Retribuidos.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el [artículo 37 y concordantes del E.T.](#), así como a las mejoras sobre los mínimos de derecho necesario que se contienen en el presente artículo.

37.3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto 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.

37.9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o

personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia..

En este convenio colectivo se recogen las siguientes mejoras a los permisos anteriormente descritos:

- Tres días naturales por cuidados asistenciales especiales en domicilio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo.
- Un día natural añadido a los dos días laborables establecidos en el [E.T. \(art. 37\)](#), en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad, al que se añadirá otro día natural en caso de desplazamiento a otra provincia, y otros dos días naturales más en caso de desplazamiento al extranjero (3, 5 o 6 días respectivamente).
- En el caso de personas trabajadoras que no sean beneficiarios de la [prestación por nacimiento y cuidado del menor](#), al no cumplir los requisitos exigidos, (cotización mínima), tendrán, un permiso retribuido de cuatro días naturales por nacimiento de hijo/a.
- Un día natural por razón de boda de padres, hijos/as, hermanos/as, ampliable a tres días naturales si la celebración de la misma se llevara a efecto en provincia distinta a la residencia habitual de la persona trabajadora.
- Un día natural por razón de comunión o bautizo de hijos/as, hermanos/as y nietos/as.
- El tiempo indispensable para acudir a consultas de especialistas médicos del Sistema Público de Salud o realización de pruebas diagnósticas requeridas por los mismos.
- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto 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, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo ([art. 26.4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales](#)).
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un día adicional de permiso por asuntos propios, considerando tiempo efectivo de trabajo, que se disfrutará, previa solicitud de las personas trabajadoras con la mayor antelación posible, de mutuo acuerdo con la empresa con el objeto de conciliar el disfrute del permiso con las necesidades organizativas del servicio. Este permiso deberá disfrutarse

proporcionalmente de acuerdo con el tiempo trabajado, tomando como referencia el año natural. El disfrute de este permiso retribuido en el año 2023, podrá extenderse hasta el 30 de marzo de 2024.

- 12 horas anuales para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad/afinidad a pruebas o consultas médicas y para la asistencia de la persona trabajadora a consultas de especialistas en la Sanidad Privada.

En todos los casos incluidos en el presente artículo, la persona trabajadora justificará su ausencia con posterioridad, aportando el correspondiente documento. En caso de enfermedad siempre se salvaguardará la intimidad del paciente.

Cuando los permisos retribuidos no se disfruten en días naturales, el cómputo de los permisos se iniciará desde el día del hecho causante, siempre y cuando sea laborable para la persona trabajadora, de lo contrario se iniciará el primer día laborable siguiente. Se disfrutarán en días naturales, tanto los permisos señalados como tales en el E.T., como las mejoras establecidas en el presente convenio colectivo, en este último caso, a continuación del último día laborable. El resto de los permisos, en días laborables.

Cuando el hecho causante se produzca una vez iniciada la jornada laboral, el disfrute del permiso comenzará ese mismo día en el momento que la persona trabajadora se ausente del trabajo, computándose el tiempo trabajado hasta dicho momento. En el caso que la persona trabajadora finalice su jornada laboral, el permiso se iniciará el primer día laborable siguiente.

A efecto de la concesión del permiso para el turno de noche, el permiso se iniciará en la noche anterior al hecho causante, siempre que sea posible y por voluntad expresa de la persona trabajadora.

Todos los permisos anteriormente reseñados serán de aplicación a las parejas de hecho siempre que estén inscritas en el Registro de Parejas de Hecho de su localidad.

Cada día de permiso laborable para las jornadas estándares, computará como día de jornada habitual hasta el máximo de días del permiso correspondiente.

Cada día de permiso laborable para las jornadas especiales (desde 12 hasta 24 horas), computará a efectos de cumplimiento de jornada a razón de 10 horas en jornadas contratadas a tiempo completo, con independencia del turno u horario que se realice.

- Permiso retribuido para las personas delegadas miembros de la mesa negociadora del Convenio Colectivo:

A los delegados/as sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales firmantes de este convenio, implantadas nacionalmente y que

participen en las comisiones negociadoras del convenio colectivo, manteniéndose en vinculación como personas trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Los permisos regulados en el presente convenio colectivo no se verán incrementados adicionalmente por la denominada Ley de Familias.

Lactancia.

Las personas trabajadoras en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el [artículo 45.1.d\) del ET](#), para la lactancia del menor hasta que este cumpla 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, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación ([art. 37.4 del Texto Refundida de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. aprobado por Real Decreto-Legislativo 2/2015 de 23 de octubre](#))

En el caso 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 dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en [el apartado 7 del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#).

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Art. 14. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio disfrutarán obligatoriamente de un mes de descanso retribuido al año, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo período o en dos fracciones de quince días, siempre que haya acuerdo entre las partes, no siendo acumulable con cualquier otro permiso festivo.

Las personas trabajadoras que no hubieran completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestado, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por mes trabajado.

De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción del día resultante.

Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada uno de los servicios, categorías y turnos.

De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos o vacaciones se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro del servicio un orden de prioridad con el que tendrá derecho a elegir su turno de vacaciones.

En aquellas empresas en que dicho sistema se aplique por primera vez, para establecer el orden de prioridad inicial se utilizará el criterio de antigüedad.

En caso de producirse nuevas incorporaciones por traslado voluntario del personal procedente de otro servicio, se respetará la programación de vacaciones de ese año, y se acoplará a dicho personal a las necesidades asistenciales del servicio de destino para el disfrute de sus vacaciones.

El personal que por necesidades de servicio sea trasladado de unidad con posterioridad a la fecha de fijación de los turnos, conservará el turno de vacaciones que le hubiera correspondido.

En el mes de enero, o como mínimo, con tres meses de antelación al comienzo del primer turno de vacaciones, la dirección de la empresa fijará el número de personas trabajadoras que disfrutarán mensualmente las vacaciones anuales, comunicándose a su vez a los representantes sindicales.

Las personas trabajadoras deben conocer su periodo de disfrute de vacaciones, como mínimo, dos meses antes del inicio de este, solicitando las vacaciones con el tiempo suficiente de antelación.

En aquellas empresas en las que exista comité de empresa o delegado/a de personal, así como secciones sindicales o delegados/as sindicales de los sindicatos representativos, 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, septiembre se computará como mes de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el [artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del E.T.](#), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

a) Excedencia Voluntaria:

- La persona trabajadora con al menos una antigüedad de un año en la empresa, 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 la misma persona trabajadora, si ha transcurrido un año del final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación al menos de treinta días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Empresa en el plazo de 5 días, entendiéndose concedida, si en el indicado plazo la persona trabajadora no recibiese contestación.

Antes de terminar la misma, y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.

b) Excedencia por cuidado de hijos/as:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a

contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) Excedencia por cuidado de familiares:

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

Si dos o más trabajadores/as de una misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Tanto en las excedencias por cuidados de menores como en la de cuidado de familiares, 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 de excedencia por cuidados de menores y cuidados de familiares, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección del centro, 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 la persona trabajadora 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.

La excedencia contemplada en los apartados **b)** y **c)** de este artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres.

Art. 16. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 diaria, 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 su edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

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 personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

De común acuerdo, la persona trabajadora que ejerza este derecho y la empresa, podrán establecer la acumulación en jornadas completas.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario/a con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.

Art. 17. Permiso por Asuntos Personales.

Las personas trabajadoras con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de un permiso no retribuido de un mes al año, siempre y cuando no sea coincidente con los meses de Julio, Agosto, Septiembre y no sea utilizado para la realización de otras actividades profesionales. Este permiso deberá solicitarse con una antelación de treinta días, salvo casos excepcionales de urgente necesidad. Podrá pactarse entre

empresa y la persona trabajadora la prórroga de este período, sin exceder en ningún caso de cuatro meses.

Artículo 48 bis. Estatuto Trabajadores. Permiso parental

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Art. 18. Retribución según tablas.

Las tablas económicas para los años [2023](#), [2024](#), [2025](#) y [2026](#) serán las que se expresan en el [ANEXO IV](#) del presente convenio.

En dicho anexo, figuran los salarios mínimos garantizados para cada grupo profesional.

- Para el año 2023 se incrementará un 2,5%.
- Para el año 2024 se incrementará un 2,5%.
- Para el año 2025 se incrementará un 2,5%.
- Para el año 2026 se incrementará un 2,5%.

Se mantendrá como módulo a efectos del cálculo de cualquier complemento retributivo derivado de la aplicación del presente convenio el establecido en las tablas que figuran en el [ANEXO IV](#), salvo el cómputo inicial en 2023 del Plan de Fidelización y Calidad, que se calculará aplicando el incremento respectivo de este plan en el Salario Base y los complementos de Especialidad, Antigüedad y Nocturnidad.

El importe del Plan de Fidelización y Calidad será:

- 2023: 1% de SB, Complemento especial, Antigüedad y Nocturnidad del 2023.
- 2024: +1.33% del plan 2023.
- 2025: +1.33% del plan 2024.
- 2026: +1.33% del plan 2025.

Como quiera que será de gran dificultad de aplicar en este ejercicio de 2023 el 1% correspondiente al plan de fidelización y calidad, se acuerda su abono de manera homogénea para todas las personas trabajadoras, igual se implantará en los sucesivos años para aquellos centros que no pongan en marcha el plan en su versión horizontal.

La retribución recogida en las tablas salariales corresponde a la jornada completa y a los diferentes niveles salariales dentro de cada grupo profesional.

Se establece como fecha tope para que las empresas abonen los atrasos correspondientes a las tablas salariales acordadas el último día del mes siguiente al de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Art. 19. Complemento de puesto de trabajo de Responsabilidad.

Los puestos que impliquen mayor responsabilidad o dedicación, denominados habitualmente de confianza, tendrán asignada una retribución específica.

En todos los supuestos de acceso a puestos de responsabilidad, la retribución mínima que percibirá la persona trabajadora será la de su grupo profesional más un 10% del módulo correspondiente. No obstante cuando la persona trabajadora que sea adscrita a un puesto de responsabilidad tenga consolidada una retribución superior al citado mínimo, se entenderá incluido el mismo en el complemento funcional y no será, por tanto, obligatorio incrementarlo adicionalmente.

La percepción del complemento de puesto de responsabilidad, depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto, por lo que no tendrá carácter consolidable, incluso en el supuesto de prórroga o prórrogas sucesivas.

Los puestos de responsabilidad, serán determinados en cada empresa. A título enunciativo y no limitativo se especifican en el [ANEXO III](#), los actualmente posibles con carácter general.

Art. 20. Complemento de antigüedad.

Con efectos de fecha 31 de diciembre de 1997 se pactó expresamente la supresión del complemento de antigüedad.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio seguirán percibiendo como complemento de carácter personal, el plus de antigüedad devengado y el que se encontrara en tramo de adquisición a fecha 31 de diciembre de 1997.

Dicho complemento no será absorbible, ni compensable en el futuro y se revalorizará en la misma proporción que se acuerde para el resto de conceptos retributivos en los sucesivos convenios colectivos.

Aquellas empresas que no acrediten cumplir los requisitos exigidos ante la Comisión Paritaria y que no cuentan con el 70 por 100 de su plantilla contratada con carácter indefinido, seguirán abonando el complemento de antigüedad, a todos sus personas trabajadoras, tal y como se contemplaba en el convenio de 1995.

Las empresas que con posterioridad al 30 de junio de 1998 hayan acreditado o acrediten, ante la comisión paritaria del convenio colectivo, los requisitos necesarios para acogerse a la desaparición del complemento personal de antigüedad, tendrán como fecha de acreditación de antigüedad el último día del mes en que presentaron la acreditación y el mes siguiente aplicarán las tablas salariales acordadas para tal efecto.

En tal sentido en el anexo de las tablas salariales del presente convenio, se contemplan dos tablas:

- A. Que se mantiene el complemento de antigüedad.
- B. Que se acogen a la desaparición del complemento de antigüedad.

Art. 21. Plus de transporte.

El personal afectado por el presente convenio percibirá un plus de transporte como indemnización de los gastos, perjuicios y tiempo invertido ocasionado por el desplazamiento al centro de trabajo, que se abonará según la cuantía que figura en el [ANEXO IV](#).

Art. 22. Complemento especial.

Para el personal en razón de la mayor especialidad se establece un complemento consistente en un 15 por 100 del módulo establecido en el [ANEXO IV](#) en las siguientes secciones o departamentos:

- Quirófano.
- Radioelectrología / Radiodiagnóstico, incluidos gabinetes dentales.
- Radioterapia.
- Medicina nuclear.
- Laboratorio de análisis clínicos.
- Unidad de Cuidados Intensivos.
- Unidad de Enfermos Contagiosos.
- Hemodiálisis.
- Anatomía Patológica
- Farmacia (en contacto con citostáticos y análogos).

Art. 23. Complemento de festivos.

A partir del 1 de enero de 2023, el personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá un complemento por la prestación de servicios en días festivos cuya cuantía será de:

- 38€ brutos por los días 25 de diciembre y 1 de enero.
- 12€ brutos por los festivos restantes.

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

Art. 24. Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo.

En los casos de baja por incapacidad temporal, las empresas se comprometen a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica

entre las cantidades que en cada caso percibe la persona trabajadora del seguro de enfermedad o accidentes, hasta el total del salario real en los siguientes casos:

- En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, durante los primeros 30 días, en caso de intervención quirúrgica u hospitalización.
- En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales durante todo el tiempo que dure la misma.

Art. 25. Servicio comedor.

El personal de jornada partida afectado por este convenio, tendrá derecho a hacer uso de los servicios de comedor a precios reducidos, siempre que las consumiciones se realicen en el comedor de personal del centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo.

Durante el período de descanso, en la jornada continuada, las personas trabajadoras podrán beneficiarse de los precios reducidos señalados anteriormente.

Art. 26. Pagas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan el no prorratoe de las pagas extraordinarias, navidad y vacaciones, durante las mensualidades ordinarias, abonándose las mismas en las fechas del 1 al 30 de junio y del 1 al 20 de diciembre, respectivamente.

CAPITULO V

EMPLEO

Art. 27. Contrato de trabajo.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, con sujeción a lo previsto en la legislación vigente ([Artículos del 11 al 16 del ET](#)) y en el presente convenio colectivo, especificándose en todo caso el grupo profesional y área funcional, así como el período de prueba. La copia del contrato legalizado por la Oficina del Instituto Nacional de Empleo, deberá ser entregada al trabajador/a.

Artículo 11. E. T. Contrato formativo.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros períodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al

sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).

d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.

e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

i) Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

7. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 12. Estatuto Trabajadores Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

3. (Derogado)

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1.^a La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.

2.^a Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.^a Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de

las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará

obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Artículo 15. Estatuto Trabajadores Duración del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

8. Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

9. En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

Artículo 16. Estatuto Trabajadores Contrato fijo-discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los períodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando

este coincide con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los períodos de inactividad.

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento con las siguientes excepciones:

a) Contratos por circunstancias de la producción:

Se determina que la duración máxima sea de 12 meses.

b) Contratos formativos:

La retribución de estos contratos no podrá ser inferior al 90 por 100 del fijado en el presente convenio colectivo para las categorías profesionales objeto de aprendizaje o formación en proporción al tiempo trabajado. No podrán celebrarse contratos formativos que supongan más de un 10 por 100 del total de la plantilla. Con una duración máxima de 12 meses ([Art 11.3 c del ET](#)).

c) Contratos Fijos Discontinuos:

- [Art 16 ET](#).

d) Contrato a tiempo parcial:

- Los contratos a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.
- La comisión paritaria del convenio será la encargada de determinar la formación mínima que deben tener los contratados, mediante la modalidad de formativas. Asimismo, velará por el cumplimiento del [art. 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Art. 28. Período de prueba.

Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el [artículo 14 del E.T.](#):

- Titulados superiores ([Grupo V](#)): 6 meses.
- Titulados grado medio ([Grupo IV](#)): 2 meses.
- Resto de personal ([Grupo I, II, III](#)): 1 mes.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del [artículo 15 del ET](#) concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes ([Art. 14.1 del ET](#)).

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 29. Ceses en la empresa.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma y por escrito, recibiendo acuse de dicha petición a menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

- [Grupo I](#): 15 días.
- [Grupo II](#): 15 días.
- [Grupo III](#): 15 días.
- [Grupo IV](#): 1 mes.
- [Grupo V](#): 1 mes.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

Art. 30. Ascensos y Vacantes.

Todo el personal de la empresa, en igualdad de condiciones, tendrá derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma, siempre que reúna las condiciones técnicas y titulaciones correspondientes a la vacante a cubrir, y en todo caso se observará rigurosamente la legislación vigente.

Las empresas se comprometen a dar publicidad a las vacantes priorizando la promoción interna en base a los principios de mérito y capacidad, dando preferencia para cubrir las vacantes a las personas trabajadoras que pertenezcan a la misma empresa cualquiera que sea el contrato que les una a ella, siempre que se reúnan las condiciones que se exijan para el adecuado

desarrollo del puesto de trabajo y con independencia de la jornada que vengan realizando.

CAPÍTULO VI

JUBILACIÓN

Art. 31. Jubilación anticipada especial a los sesenta y cuatro años.

Esta modalidad desapareció a partir de 01-01-2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la [Disposición Transitoria Cuarta del RD Legislativo 8/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.](#)

Art. 32. Jubilación parcial.

La persona trabajadora que así lo deseé, al cumplir los requisitos previstos en [el artículo 215, según redacción dada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, podrá acogerse a la jubilación parcial, simultaneidad con un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Una vez puesto en conocimiento de la empresa por parte de las personas trabajadoras que reúnan los requisitos exigidos por la legislación vigente, su deseo de acogerse a la jubilación parcial, a que se refiere el [art. 12.6 del texto refundido del E.T. y el Real Decreto ley 8/2010, de 20 de Mayo](#), aquél, siempre que las necesidades organizativas del servicio lo permitan, se compromete a poner todos los medios a su alcance para tramitar dicha solicitud, así como, a proceder a la contratación de la persona trabajadora suplente o relevista, siempre que las condiciones y características de tal relevo sean posibles de conformidad con la legislación aplicable.

En los casos en que se acceda a la jubilación parcial, empresa y persona trabajadora podrán acordar la concentración de la jornada reducida en un periodo de tiempo concreto, a contar desde la celebración del contrato de relevo.

CAPITULO VII

PLANES DE IGUALDAD

Art. 33. Planes de Igualdad

- De conformidad con las previsiones de la [Ley Orgánica 3/2007](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, el [Real Decreto 901/2020](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#) y [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre las personas trabajadoras.
- Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad con el alcance y contenidos establecidos en la citada ley orgánica. Dicho plan deberá ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria e imprescindible para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos necesarios del registro regulados en el [artículo 28, apartado 2 del E.T.](#) Además, las empresas que elaboren un Plan de Igualdad deberán tener una auditoría retributiva en base al [Real Decreto 902/2020, de 14 de octubre](#), en los términos y plazos previstos en el mismo.
- Con carácter previo al plan de igualdad, las empresas que estén obligadas a ello, deberán realizar un diagnóstico en los términos y contenidos previstos en el [artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007](#) y [artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020](#). Los planes de igualdad contendrán medidas evaluables y un contenido mínimo según recoge el [artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con medidas específicas, entre otras, para prevenir el acoso sexual y por razón de género según lo establecido en el [artículo 48 de dicha ley](#).

Art. 34. Igualdad Retributiva y no discriminación

- Las partes coinciden en la necesidad de lograr la máxima observancia del principio relativo a la no discriminación en materia de retribuciones por razón de género, de forma que quede garantizada la misma retribución para un trabajo de igual valor y mismas condiciones objetivas y personales, sin que pueda existir diferencia discriminatoria alguna por razón de sexo.

- De conformidad con lo establecido en el artículo [28.2 del E.T.](#), todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluida el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
- En las empresas con obligación de tener plan de igualdad, de acuerdo con lo previsto en el artículo [22.3 del E.T.](#), con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, se incluirá en el diagnóstico de situación una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

CAPITULO VIII

DEFENSA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Art. 35. Salud y seguridad en el trabajo.

1.- Principios generales:

De conformidad con lo dispuesto en la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#), así como en las legislaciones sucesivas que la complementan y desarrollan, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las empresas en la protección de las personas trabajadoras a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgos graves e inminentes y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, las empresas deberán garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, así como implantando e implementando la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, como viene recogido en los términos establecidos en capítulos [III, IV y V](#), de la [Ley 31/1995, 8 de noviembre](#), de Prevención de riesgos laborales y en las sucesivas normas que la desarrollan y complementan.

Igualmente la empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en esta materia, durante la jornada de trabajo o descontando el tiempo invertido en ella. ([Art. 19 Ley Prevención de Riesgos Laborales](#)).

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. -Delegados/as de Prevención.

Son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de las personas trabajadoras en todo lo relacionado con la Seguridad y Salud Laboral en el ámbito de cada Empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de riesgos Laborales en los puestos de trabajo.

Los Delegados/as de Prevención en cada empresa, serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el [Art 35.1 de la ley 31/1995](#) de Prevención Riesgos Laborales., con arreglo a la siguiente escala de trabajadores/as:

- De 50 a 100 Trabajadores/as: 2 Delegados/as de Prevención
- De 101 a 500 Trabajadores/as: 3 Delegados/as de Prevención
- De 501 a 1.000 Trabajadores/as: 4 Delegados/as de Prevención
- De 1.001 a 2.000 Trabajadores/as: ... 5 Delegados/as de Prevención
- De 2.001 a 3.000 Trabajadores/as: ... 6 Delegados/as de Prevención
- De 3.001 a 4.000 Trabajadores/as: ... 7 Delegados/as de Prevención
- De más de 4.000 Trabajadores/as: ... 8 Delegados/as de Prevención

En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve personas trabajadoras habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los Delegados/as de Personal.

Las competencias y facultades de los Delegados/as de Prevención serán las definidas en los [puntos 1 y 2 respectivamente, del artículo 36](#) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como, las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud de cada Empresa.

El tiempo utilizado por los Delegados/as de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la [letra e\) del citado art 68 ET](#).

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las [letras a\), c\) y del número 2 del artículo 36](#) de la Ley Prevención de Riesgos Laborales.

3.- Comité de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito de las empresas.

Es el órgano de participación, paritario y colegiado de representación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en los centros de

trabajo en materia de prevención de riesgos laborales, y se regirán por la [Ley 31/1995](#), de Prevención de Riesgos Laborales y las normas que la modifican y complementa en su [capítulo v.](#)

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras. El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de acuerdo a la escala expuesta en el [artículo 35 de la Ley 31/1995](#), y por un número igual de representantes de la Empresa correspondiente.

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el [Art. 39 de la Ley Prevención de Riesgos Laborales](#) y el [Art. 16.2 del RSP](#).

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Prevención de Riesgos Laborales respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados/as de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada ([Art. 24](#) y [Art. 39.3.](#)). LPRL

4.- Comité Central de Seguridad y Salud Laboral en el ámbito del Convenio.

Con la idea y planteamiento de dotar de mayor coordinación, control, seguimiento y vigilancia al cumplimiento del convenio, en materia de seguridad y salud, se constituirá el Comité Central de Seguridad y salud, órgano, paritario y colegiado de participación y representación, en el ámbito del convenio, que tendrá las siguientes competencias:

- Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del [Art. 37 de este convenio](#).
- Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de las personas trabajadoras en materia de salud laboral.
- Elaboración de un plan de formación de salud laboral en función de las necesidades formativas.
- Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimiento sobre la legislación de prevención de riesgos laborales.
- Establecer un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.
- Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
- Asesoramiento técnico a la empresa y representantes de las personas trabajadoras.

- Analizar y dar su conformidad a las actuaciones de las empresas que posibiliten su adecuación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a su ámbito de actuación.
- Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha ley a la empresa, especialmente en materia de:
- Diseño y aplicaciones de planes y programas de actuación preventiva.
- Participación en los servicios de prevención.
- Evaluación de los factores de riesgo.
- Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de las personas trabajadoras.
- Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
- Elaboración del mapa de riesgos laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.
- Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.
- Estudios de epidemiología laboral.
- Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

La interpretación y ejecución de las competencias anteriormente señaladas, se desarrollará teniendo presente lo establecido en la [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012](#).

Art. 36. Vigilancia de la salud.

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

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo según lo dispuesto en el [Art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), practicándose los siguientes reconocimientos médicos:

- Periódicos y específicos al personal que por su actividad se crea necesario por los Servicios Médicos competentes.
- A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo o tras la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- A las personas trabajadoras que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus

eventuales riesgos profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a las personas trabajadoras.

Art. 37. Ropa de trabajo y medios y equipos de protección colectivos e individuales.

Las empresas están obligadas a:

- Facilitar un uniforme al año a todas las personas trabajadoras y un par de calzado, cada seis meses. La persona trabajadora estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.
- Proporcionar los medios y equipos de protección colectiva e individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios (Art. 17 Ley Prevención de Riesgos Laborales). Igualmente y en aplicación de lo dispuesto en el Art. 10 del R.D. 773/1997, las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.

Art. 38. Cambio de servicio durante el embarazo.

Cuando el desempeño del trabajo habitual suponga riesgo para la mujer embarazada o lactante, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno habitual, de conformidad con lo previsto en el [Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#).

Asimismo y en el seno del Comité de Seguridad y Salud habrá que:

- Considerar en las evaluaciones los riesgos laborales para la reproducción y la maternidad, estableciendo una adecuada protección frente a ellos.
- Favorecer y reforzar el cumplimiento del artículo 26 de la Ley Prevención de Riesgos Laborales (adaptación, o cambio de puesto de trabajo) y, ante la imposibilidad de encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la madre, o del lactante, suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo o para el lactante.
- Definir qué actividades, puestos de trabajo o funciones específicas pueden suponer un riesgo importante para las mujeres embarazadas o lactantes.
- Elaborar una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo para la mujer embarazada y/o el feto.
- Exención del trabajo nocturno, cuando resulte necesario, en atención a la posible existencia de riesgo para la salud de las mujeres embarazadas o del feto.

Art. 39. Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades personas trabajadoras de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos personas trabajadoras, en los términos previstos en el [Real Decreto 171/2004, de 30 de Enero](#), por el que se desarrolla el [artículo 24](#) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Art. 40. Medio ambiente laboral.

El crecimiento económico, productivo y social de las empresas sólo puede ser alcanzado si se protege el medio ambiente. A día de hoy es aceptado por toda la comunidad científica que un desarrollo sostenible debe de serlo en sus tres vertientes, económica, social y medioambiental. La actividad laboral genera e incide sobre el medio ambiente, su entorno más cercano y el ecosistema en conjunto.

Para conseguir un empleo estable, seguro y sano para con las personas trabajadoras y su entorno es necesario incorporar una serie de criterios, acciones y desarrollos que posibiliten la protección y conservación del medio, con especial atención al cumplimiento de la normativa medio ambiental, a la mejora en la calidad total y al desarrollo de empresas socialmente responsables. Bajo este prisma es de consideración elaborar entre otras las siguientes actuaciones:

- Registros, indicadores y sistemas de control y seguimiento que posibiliten la implantación e implementación de sistemas de gestión medioambiental en las empresas.
- Planes de gestión de residuos en todos los centros y dependencias de la empresa.
- Procedimientos y protocolos de actuación en la Comisiones de compras, nuevos productos y materiales, en los centros de la empresa.
- Informe y planificación sobre la evaluación y calidad ambiental en los centros de carácter anual.
- Puesta en marcha de planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como, planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

Art. 41. Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre](#), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

- La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el E.T., a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
- Cuando se produzca la reincorporación de la persona trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa en la mayor brevedad.

Art. 42. Protección ante agresiones a personas trabajadoras.

La violencia en el lugar de trabajo, tanto la física como la psicológica, se ha convertido en un problema mundial que no respeta fronteras, entornos de trabajo, ni grupos profesionales. No existe ningún entorno laboral inmune a la violencia en el trabajo.

Es en la asistencia socio-sanitaria donde se concentra un mayor número de casos y de profesiones de riesgo. Tres son los factores que inciden sobre el riesgo de violencia: la contratación, el tipo de contratación, el género, las mujeres están más expuestas, sobre todo en el acoso sexual, y el estrés, la presión social asociada al rendimiento en el seno de las organizaciones y empresas.

Es por estos criterios que desde el Comité Central de Seguridad se fomentará y trabajará para:

- Elaborar procedimientos de actuación ante agresiones a trabajadores/as de los centros. Ante acoso, acoso sexual, acoso racial, cultural o étnico, amenaza, extorsión, etc.
- Planes de actuación en materia de seguridad activa y pasiva en los centros.
- Elaboración de mapas de riesgos y planes de prevención en los centros que permitan una actuación sistemática y organizada en los distintos niveles de intervención (sanitaria, preventiva, social, judicial, etc.).

- Así como de cuantas medidas adicionales permitan a este conjunto de actuaciones e instrumentos preventivos, participados e integrados, implantar e implementar actuaciones, protección, control y vigilancia ante agresiones a las personas trabajadoras de los centros.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

Art. 43. Facultades del delegado/a sindical.

El delegado/a sindical deberá ser trabajador/a en activo en las respectivas empresas, designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente y tendrá las siguientes funciones:

- Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente y a los afiliados al mismo de la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
- Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud laboral y comisión paritaria de interpretación con voz pero sin voto.
- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo establecido a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional de las materias en las que legalmente proceda.
- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados/as al sindicato.
- Asimismo serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as alsindicato.
 - En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.
 - La implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquier de sus posibles consecuencias.
- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical, y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados/as al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado/a, un tablón de anuncios, que deberá establecer dentro de la empresa y en un lugar donde se garanticen, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos las personas trabajadoras.

- En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los derechos reconocidos en los [artículos 45 y siguientes](#) del convenio, son sin perjuicio de los que la Ley Orgánica de Libertad Sindical otorga a la totalidad de los sindicatos.

Art. 44. Garantías del delegado/a sindical.

El delegado/a sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, a los miembros del comité de empresa.

Art. 45. Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados/as a las centrales o sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detacciones, salvo indicación de lo contrario, durante el período de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, a la que esté afiliado la persona trabajadora, caso de que dicha representación exista en la empresa.

Art. 46. Excedencia.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella persona trabajadora en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial a nivel de ejecutiva del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 47. Disposición de local.

En aquellos centros que posean una plantilla superior de 250 trabajadores/as además de lo anteriormente establecido, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado/a representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal corresponden.

Art. 48. Afiliación Sindical.

Habida cuenta de la peculiaridad con que se desenvuelve el sector de “Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos” de la Comunidad de Madrid, dada la multiplicidad de sus centros de trabajo, así como los turnos y horarios y heterogeneidad de sus colectivos, se establecen a este respecto los siguientes acuerdos, en orden a materializar la presencia de los sindicatos másrepresentativos en el seno de los centros de trabajo:

- La empresa respetará el derecho de todos los ciudadanos/as a sindicarse libremente, no pudiendo condicionar el empleo de una persona trabajadora a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- La empresa no podrá despedir a ningún trabajador/a ni perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

Art. 49. Funciones del Comité de Empresa.

En cada centro de trabajo con censo superior a cincuenta personas trabajadoras, se constituirá un comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidas por las leyes se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

a. Ser informado por la dirección de la empresa:

- Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probables de empleo de la empresa.
- Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den aconocer a los socios.
- Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a la reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

b. En función de la materia que se trate:

- Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
- En lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Art. 50. Elección y mandato.

Los delegados/as de personal y de los miembros del comité de empresa, se elegirán por todos las personas trabajadoras mediante sufragio personal, directo, secreto, que podrá emitirse por correo, en la forma que establezca la convocatoria electoral.

La duración del mandato de los delegados/as de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

Solamente podrán ser revocados los delegados/as y miembros del comité de empresa durante su mandato, por decisión de las personas trabajadoras que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría de éstos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá ser efectuada durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos por lo menos seis meses.

Art. 51. Crédito de horas mensuales.

Los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa dispondrán para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores/as:	15 horas.
De 101 a 250 trabajadores/as:	20 horas.
De 251 a 500 trabajadores/as:	30 horas.
De 501 a 750 trabajadores/as:	35 horas.
De 751 trabajadores/as en adelante:	40 horas.

Podrán ser acumuladas hasta la totalidad de las horas sindicales de los delegados/as de un mismo sindicato, en uno o varios delegados/as, para tal efecto tan sólo será necesaria la cesión por escrito del delegado/a que las cede y la comunicación a la empresa. Dicha acumulación se efectuará con

carácter, semestral o anual, y deberá ser comunicada a la empresa como mínimo un mes antes del inicio del periodo de acumulación.

CAPITULO X

FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

Art. 52. Principios Generales.

A las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, les será de aplicación en materia de formación lo dispuesto en el [artículo 23](#) del E.T., en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y en el [Real Decreto 694/2017, de 3 de julio](#), por el que se desarrolla la [Ley 30/2015, de 9 de septiembre](#), por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, así como lo dispuesto y acordado por las partes firmantes del presente convenio.

Las personas trabajadoras participarán en igualdad de condiciones en las acciones de formación continua elaborados por la empresa, así como los organizados por las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

Se considera a la formación continua como instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de la vida laboral.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

Art. 53. Objetivos de la formación profesional continua.

La formación profesional continua 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.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- Reconversión profesional.
- Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.

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

Art. 54. Desarrollo de la formación profesional continua.

La Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio estará informada de todas aquellas incidencias y problemas surgidos en la aplicación de los artículos del presente [Capítulo X](#), atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que la propia Comisión Paritaria determine.

La formación continua del personal se podrá realizar:

- De forma privada por los firmantes del presente convenio.
- Por formación de oferta subvencionada pública, realizadas por los firmantes del presente Convenio.

Este último punto, estará sujeto a lo dispuesto en la [Ley 30/2015, de 9 de septiembre](#), por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y empresario.

También se tendrá en cuenta cualquier otra fórmula que las partes firmantes del presente convenio determinen.

La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo. La formación se impartirá en las empresas siempre que se disponga de aulas y medios apropiados para poder realizarla en condiciones óptimas.

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.

Las empresas, se comprometen a garantizar la participación del Comité de Empresa o delegados/as de personal, en los planes de formación, desde la elaboración del plan formativo hasta la firma del mismo.

Art. 55. Comisión paritaria.

La comisión paritaria cumplirá las funciones de la comisión sectorial regional del plan de la [FUNDAE](#) (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) o cualquier otra que la sustituya, que estará compuesta por el 50 por 100 de las partes firmantes del convenio.

Los puestos de presidente, secretario y vocales de esta comisión paritaria serán de desempeño rotatorio por períodos semestrales, de manera que la representación empresarial y sindical se turnarán en los cargos de presidencia y secretaría. Igualmente se comunicará tal constitución a la FUNDAE tanto en el ámbito territorial (comisión paritaria mixta), como en el estatal.

Art. 56. Financiación de la formación.

Los planes de formación se financiarán a través de los siguientes cauces:

- Los cursos de formación organizados por la federación y/o asociación de clínicas privadas en colaboración con la comisión paritaria del convenio. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso de las personas trabajadoras a estos cursos.
- Los cursos que, en función de las circunstancias particulares de cada centro, promuevan éstos en colaboración con el comité de empresa o delegado/a de personal. Con el fin de dotarlos de una financiación adecuada, las empresas preverán anualmente los fondos que se destinan para la formación.
- Según lo establecido en la [Ley 30/2015, de 9 de septiembre](#), por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Cualquier otra fórmula que consideren adecuada los firmantes de este acuerdo, atendiendo a la gratuidad de los cursos que sean ofrecidos a las personas trabajadoras.

CAPITULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 57. Principios de ordenación.

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

- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
- Toda falta cometida por las 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 muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Art. 58. Graduación de las faltas.

Se considerarán como Faltas leves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia a trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según gravedad, como falta grave o muy grave.
- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se considerarán como Faltas graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
- La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, 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.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- La embriaguez habitual en el trabajo.
- La falta de aseo limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán como Muy graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- 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.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- El acoso sexual y laboral.
- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
- Las derivadas de los apartados [1.d\)](#) y [2.l\)](#) y m) del presente artículo.

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

Art. 59. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 60. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos. Las faltas graves y muy graves se notificarán al comité de empresa o delegados/as de personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición breve de los hechos supuestamente constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados/as de personal para que, por ambas partes y en plazo de tres días, puedan manifestar a la dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, la persona trabajadora, o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá por la empresa a imponer a la persona trabajadora 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 diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 61. 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.



CAPITULO XII

COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

Art. 62. Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

La comisión paritaria, tendrá su sede en la Calle San Germán, 10, Escalera A, 1º G, CP.: 28020, Madrid.

Dicha comisión se reunirá una vez cada tres meses salvo convocatoria de cualquiera de las partes, por causa grave que afecte a los intereses generales en el ámbito de este convenio.

La reunión será convocada por escrito, al menos, con tres días hábiles de antelación, y deberá incluir necesariamente el orden del día.

La comisión paritaria estará formada por doce personas, seis por la parte empresarial y seis por los sindicatos firmantes del presente convenio, repartidos proporcionalmente según los datos facilitados por la dirección provincial de trabajo.

Será secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las centrales sindicales, y la siguiente entre los representantes de la asociación de empresas sanitarias de Madrid.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría de los vocales.

Art. 63. Funciones de la comisión paritaria.

Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Especial seguimiento de lo regulado en los artículos 20 y 27, con respecto a la acreditación que deben realizar las empresas en cuanto al 70 por 100 de contratación indefinida que conlleve la eliminación del complemento de antigüedad en estas empresas.
- Creación del Grupo de trabajo de estudio y aplicación del Plan de Fidelización y Calidad.
- Se dotará a la Comisión Paritaria de competencias para proceder al estudio y aplicación si procede, de determinados puestos de trabajo en los que exista duda sobre su adscripción a los vigentes grupos profesionales, o compensación en su caso por desarrollar determinadas funciones con requisitos determinados, de la misma

manera la Comisión Paritaria quedará facultada para el estudio y aplicación si procede de los complementos regulados en el artículo 22 del actual Convenio Colectivo.

- La Comisión Paritaria del convenio será la encargada de determinar la formación mínima que deben tener los contratados, mediante la modalidad de formativas. Asimismo, velará por el cumplimiento del [art.11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

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 del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar, en su conjunto, el plazo de quince días hábiles.



CAPÍTULO XIII

CARRERA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Art. 64. Plan de Fidelización y Calidad.

Se creará a partir de este momento el Plan de Fidelización y Calidad horizontal, pasando a ser de carácter obligatorio a partir del cuarto año de vigencia del Convenio el desarrollo vertical, atendiendo a principios de universalidad, objetividad y que sean perfectamente alcanzables por las personas trabajadoras. En cuanto al sistema horizontal, se pondrá en vigor en aquellos centros que tengan los recursos necesarios para hacerlo, a partir del 1 de enero de 2024. Si no se pusiera en marcha, se abonará lo pactado de manera lineal para todos los trabajadores.

El Plan de Fidelización y Calidad vertical será obligatorio a partir del cuarto año, sin perjuicio de aquellos centros que lo implanten con anterioridad.

En aquellas empresas en que no exista a la fecha de la firma del Convenio Colectivo un plan de fidelización y calidad o sistema análogo de carrera profesional, y con independencia de lo reseñado en el párrafo anterior, el importe máximo a compensar o absorber en relación con las personas trabajadoras con salarios superiores a 35.000 euros será del 50% del incremento total pactado anualmente, pudiendo llegar la absorción como máximo al 7,5% de las cantidades globales en la vigencia del Convenio.

En aquellas empresas en las que exista a la fecha de la firma del Convenio Colectivo un plan de fidelización y calidad o sistema análogo de carrera profesional, el incremento salarial destinado al plan de fidelización y calidad será compensable o absorbible íntegramente, con el único requisito de que su importe sea igual o superior al establecido en el Convenio Colectivo. En estos supuestos, la compensación o absorción de las personas trabajadoras que perciban salarios superiores a 35.000 euros será del 50% del incremento total del 10% y del 100% del 5% del plan de fidelización y calidad.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo, las empresas a la firma del mismo, cuentan con un plan de fidelización y calidad o sistema análogo de carrera profesional, dejarán de tenerlo, dejarán de aplicar las condiciones de absorción y/o compensación establecidas en el plan de fidelización y calidad.



DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del IRMA.

Cláusula de sometimiento expreso a la [Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid](#) y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional entre empresarios y sindicatos sobre la creación del sistema de [solución extrajudicial de conflictos y del IRMA, de fecha 11 de julio de 2018](#) sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento a incorporar en los convenios colectivos (artículo 1, párrafo tercero del citado reglamento y [85.3 e](#)) del E.T..

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación del presente convenio, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

SEGUNDA. Descuelgue del convenio.

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el [capítulo IV](#) del presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el porcentaje que determinen los miembros de la comisión paritaria.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas acrediten ante la comisión paritaria de forma fehaciente, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el [capítulo IV](#), les avocaría al cierre definitivo de su actividad. Y sólo en el caso de que la comisión paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán estas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la comisión paritaria, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas.

En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la comisión paritaria no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La comisión paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Los miembros de la comisión paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

TERCERA. Leyes de Ámbito Superior

Cualquier ley de ámbito superior, se aplicará de forma directa en el Convenio Colectivo de manera inmediata.

CUARTA. Plan de Fidelización.

Las referencias al Plan de Fidelización y calidad se corresponden con todas las alusiones de Carrera Profesional que se han hecho a lo largo de la Negociación del Convenio Colectivo.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. Complemento “ad personam”

Para el personal contratado a tiempo parcial antes del día 19 de marzo del año 2001, la modificación de la estructura salarial del anterior convenio colectivo no supuso perjuicio alguno, manteniéndose “ad personam” las diferencias que pudieran derivarse de la inclusión de parte del plus extrasalarial de transporte en el salario base.

SEGUNDA. Retribuciones.

Las retribuciones del personal, que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo vinieran realizando su trabajo en jornada nocturna o partida, y no opten voluntariamente por prestar sus servicios en los nuevos términos pactados, serán las mismas que venían percibiendo por esos conceptos (compensación del 10 por 100 sobre la tabla para la jornada partida y décima hora y/o complemento por nocturnidad para las personas trabajadoras de la jornada nocturna, en su caso), no siendo compensables, ni absorbibles y sí revalorizables anualmente en el mismo porcentaje que se pacte para el resto de las personas trabajadoras.

TERCERA. Absorción/Compensación.

A las personas trabajadoras que perciban un salario bruto anual superior a 35.000 euros, sólo se les podrá aplicar la absorción/compensación al 50% de los incrementos pactados, año a año y de conformidad con lo previsto en el [Art. 64 del presente este convenio](#).

Las personas trabajadoras con salarios inferiores a 35.000€ no podrán ser objeto de absorción/ compensación de las subidas salariales.

Las cantidades abonadas “a cuenta de convenio”, serán compensables íntegramente para las personas trabajadoras, cualquiera que sea su salario.

CUARTA. Jornadas estándares.

Jornada continuada.

Será de 1680 horas en cómputo anual. Diariamente la jornada no podrá ser inferior a siete horas, ni superior a diez. Librarán un día y medio ininterrumpido, correspondiente al descanso semanal obligatorio. Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

Jornada partida.

Tanto para el personal externo como interno. Será de 1680 horas en cómputo anual. Diariamente la jornada no podrá ser inferior a siete horas, ni superior a diez. Librarán con carácter obligatorio y de forma consecutiva dos días a la semana, y será así tanto para las personas trabajadoras actuales como para las futuras contrataciones en el sector. Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

El personal que con anterioridad a la entrada en vigor del convenio del año 1996, viniera prestando su jornada en horario partido seguirá desarrollando ésa sin ningún tipo de variación en sus condiciones laborales, en su caso, (jornada, horario, descanso, retribuciones, etcétera), salvo en lo referido en jornada anual, que se reducirá en 12 horas a partir del 1 de enero del 2011 sobre la jornada vigente en el año 2007 (ir a los anteriores convenios)

No obstante dicho personal, previo acuerdo con la empresa, podrá optar en cualquier momento a partir de la entrada en vigor de este convenio, por prestar sus servicios en los términos expresados para la jornada partida con carácter general. Transcurrido un año desde la solicitud del trabajador sin que el acuerdo se hubiera producido, el trabajador se incorporará de forma automática al nuevo régimen de jornada.

Jornada nocturna.

La jornada nocturna será de 1.680 horas en cómputo anual. La jornada nocturna será de diez horas y deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente. Dicha jornada no podrá superar, en períodos quincenales, lo dispuesto en el [art 36.1 del ET](#).

No obstante dicho personal, previo acuerdo con la empresa, podrá optar en cualquier momento a partir de la entrada en vigor de este convenio, por prestar sus servicios en los términos expresados para la jornada nocturna con carácter general. Transcurrido un año desde la solicitud sin que el acuerdo se hubiera producido, la persona trabajadora se incorporará de forma automática al nuevo régimen de jornada.



ANEXO I

El sistema de clasificación profesional se establece en base a grupos profesionales y áreas funcionales. Todas las personas que estén encuadradas en un determinado grupo y nivel profesional en su caso, tendrá igual retribución.

GRUPOS PROFESIONALES

DEFINICIONES

GRUPO I

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.

Formación:

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

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías, dentro de dos niveles:

- Nivel 1:
Lo integrarán las categorías con funciones más básicas y elementales.
- Nivel 2:
Lo integrarán las categorías con funciones que impliquen mayor experiencia y conocimientos.

Nivel 1:

- Peón
- Auxiliar doméstico
- Personal de limpieza
- Fregador/a
- Ayudante/a de oficios varios
- Pinche de cocina

Nivel 2:

- Camareros/as (planta)
- Portero/a
- Celador/a
- Personal de lavandería, plancha, corte y costura



- Cajero/a de cafetería
- Conductor 2^a
- Telefonista
- Recepcionista

GRUPO II

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.

Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico de grado medio o Técnico Auxiliar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

- Auxiliar administrativo
- Auxiliar de clínica/Auxiliar de Enfermería
- Cocinero/a
- Maquinista lavadero/a
- Oficios (mecánico/a, pintor/a, fontanero/a, calefactor/a, albañil, carpintero/a, electricista)
- Jardiner/o/a
- Peluquero / barbero/a
- Monitor/a (logofonía, sordos, educación física, ocupacional)
- Conductor 1^a
- Corte y costura
- Camareros/as (cafetería)

GRUPO III

Criterios Generales:

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

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.



Formación:

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

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

- Técnicos especialistas
- Operador/a de ordenador
- Encargados/as de cafetería, economato, lavandería, almacén.
- Oficial administrativo
- Jefe de negociado
- Jefe de taller
- Jefe de cocina
- Dietista
- Higienista Dental

GRUPO IV

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.

Formación:

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

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

- ATS/DUE/Enfermeros/Practicantes/as
- Matrona
- Fisioterapeuta
- Terapeuta ocupacional
- Maestro/a logofonía
- Maestro/a sordos
- Maestro/a
- Asistente social/Trabajador social
- Profesor/a de educación física
- Ingeniero/arquitecto técnico
- Diplomado/a
- Titulado/a mercantil



- Graduado social
- Programador/a
- Jefe de enfermería
- Supervisor/a
- Jefe de sección

GRUPO V

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.

Formación:

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

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

- Médico/a
- Farmacéutico/a
- Físico/a
- Químico/a
- Psicólogo/a
- Licenciado/a
- Arquitecto/a
- Letrado/a
- Ingeniero/a
- Analista de sistemas
- Analista
- Administrador
- Médico jefe de departamento

- Subdirector administrativo
- Director administrativo
- Director médico

Complemento Específico:

Cuando, legalmente, el desempeño de las funciones correspondientes a los grupos profesionales [IV](#) y [V](#) exijan, además de la titulación de grado superior o medio, estudios complementarios de especialidad, se abonará un complemento específico por este concepto, equivalente al menos al 5%, sobre el módulo de complementos correspondiente al respectivo grupo profesional.

Complemento de Reclasificación Profesional:

Si como consecuencia de la reclasificación de las antiguas categorías a los nuevos grupos profesionales se produjera una disminución del salario correspondiente, la diferencia pasará a formar parte de un complemento salarial, que se denominará “complemento de reclasificación”, que no será compensable ni absorbible y cuyo importe se revalorizará anualmente en la misma proporción que señale el respectivo convenio colectivo para el resto de los conceptos salariales.

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 E.T..](#)

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 tecnificados 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 tres áreas concretas, a saber:

- Mantenimiento, Oficios y Servicios Técnicos
- Lavandería y Planchado y 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.



ANEXO II

CUADRO DE ASIMILACIÓN DE CATEGORÍAS CON ÁREAS DE ACTIVIDAD

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	ÁREA
Médico/a	V	-	B
Farmacéutico/a	V	-	B
Físico/a	V	-	B
Químico/a	V	-	B
Psicólogo/a	V	-	B
Licenciado/a	V	-	A
Arquitecto/a	V	-	A
Letrado/a	V	-	A
Ingeniero/a	V	-	A
Analista de sistemas	V	-	A
Analista	V	-	A
Administrador	V	-	A
Médico Jefe de Departamento	V	-	B
Subdirector administrativo	V	-	A
Director administrativo	V	-	A
Director médico	V	-	B
ATS / Enfermeros / Practicantes /as	IV	-	B
Matrona	IV	-	B
Fisioterapeuta	IV	-	B
Terapeuta ocupacional	IV	-	B
Maestro/a logofonía	IV	-	B
Maestro/a sordos	IV	-	B
Maestro/a	IV	-	B
Asistente social / Trabajador Social	IV	-	B
Profesor/a de educación física	IV	-	B
Ingeniero/arquitecto técnico	IV	-	A
Diplomado/a	IV	-	A



CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	ÁREA
Titulado/a mercantil	IV	-	A
Graduado Social	IV	-	A
Programador/a	IV	-	A
Jefe de enfermería	IV	-	B
Supervisor/a	IV	-	B
Jefe de Sección	IV	-	A
Técnicos especialistas	III	-	B
Operador/a de ordenador	III	-	A
Encargados/as de cafetería, economato, lavandería, almacén	III	-	C
Oficial administrativo	III	-	A
Jefe de negociado	III	-	A
Jefe de taller	III	-	C
Jefe de cocina	III	-	C
Dietista	III	-	B
Higienista Dental	III	-	B
Auxiliar administrativo	II	-	A
Auxiliar de clínica / Auxiliar de Enfermería	II	-	B
Cocinero/a	II	-	C
Maquinista lavadero/a	II	-	C
Oficios (mecánico/a, pintor/a, fontanero/a, calefactor/a, albañil, carpintero/a, electricista).	II	-	C
Jardinero/a	II	-	C
Peluquero/barbero/a	II	-	C
Monitor/a (logofonía, sordos, educación física, ocupacional)	II	-	B
Conductor 1ª	II	-	C
Corte y costura	II	-	C
Camareros/as (cafetería)	II	-	C
Peón	I	1	C
Auxiliar doméstico	I	1	C



CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	ÁREA
Personal de limpieza	I	1	C
Fregador/a	I	1	C
Ayudante/a de oficios varios	I	1	C
Pinche de cocina	I	1	C
Camareros/as (planta)	I	1	C
Portero/a	I	2	C
Celador/a	I	2	B
Personal de lavandería, plancha, corte y costura	I	2	C
Cajero/a de cafetería	I	2	C
Conductor 2 ^a	I	2	C
Telefonista	I	2	A
Recepcionista	I	2	A

ANEXO III

PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Con carácter enunciativo y no limitativo, podrán considerarse puestos de responsabilidad, los siguientes:

- Director/a Médico (A) Director/a Médico (B)
- Director/a Administrativo (A) Director/a Administrativo (B)
- Subdirector/a Administrativo (A) Subdirector/a Administrativo (B)
- Administrador/a (A) Administrador/a (B)
- Jefes/as de sección (A) Jefes/as de sección (B)
- Médico Jefe de Departamento (A) Médico Jefe de Departamento (B)
- Jefes/as de negociado (A) Jefes/as de negociado (B)
- Jefes/as de enfermería (A) Jefes/as de enfermería (B)
- Supervisor/a (A) Supervisor/a (B)
- Jefes/as de taller (A) Jefes/as de taller (B)
- Jefes/as de cocina (A) Jefes/as de cocina (B)



ANEXO IV
TABLAS SALARIALES

2023

TABLA A (Con Antigüedad)		2.023	TABLA B (Sin Antigüedad)		2.023
SALARIO BASE MENSUAL	MÓDULO CÁLCULO COMPLEMENTOS	MÓDULO CÁLCULO NOCTURNIDAD (25%)	SALARIO BASE MENSUAL	MÓDULO CÁLCULO COMPLEMENTOS	MÓDULO CÁLCULO NOCTURNIDAD (25%)
Grupo I Nivel I					
Peón	<u>1.130,13</u>	<u>878,07</u>	<u>1.051,90</u>	<u>1.148,27</u>	<u>895,98</u>
Limpieza					
Pinche Cocina					
Ay. Oficinos Varios					
Grupo I Nivel II					
Celador	<u>1.180,58</u>	<u>952,25</u>	<u>1.102,34</u>	<u>1.200,18</u>	<u>971,70</u>
Recepcionistas					
Telefonistas					
Lavandería					
Grupo II					
Aux. Enfermería	<u>1.190,65</u>	<u>974,21</u>	<u>1.112,39</u>	<u>1.210,57</u>	<u>994,12</u>
Aux. Administrativo					
Oficinas (Pint. Font.)					
Cociner / Camarer					
Grupo III					
TER - RX	<u>1.225,44</u>	<u>997,82</u>	<u>1.135,05</u>	<u>1.245,62</u>	<u>1.017,99</u>
TEL - Laborat.					
Oficial Adm.					
Higienista Dental					
Grupo IV					
ATS / DUE	<u>1.322,56</u>	<u>1.127,49</u>	<u>1.242,70</u>	<u>1.345,62</u>	<u>1.150,51</u>
Fisioterapeuta					
Terap. Oc./As. Soc					
Jefe de Sección					
Grupo V					
Médico / Farmaceut	<u>1.484,82</u>	<u>1.322,11</u>	<u>1.406,56</u>	<u>1.511,83</u>	<u>1.349,12</u>
Abogado / a					
Licenciados					
Direcc. Méd. /Adm.					
Transporte					
Jornada Continua	<u>141,20</u>				<u>141,20</u>
Transporte					
Jornada Partida	<u>126,08</u>				<u>126,08</u>
Transporte					
Jornada Nocturna	<u>100,88</u>				<u>100,88</u>

El plan de Fidelización y Calidad se calculará del 1% del Salario Base del convenio y de los complementos de antigüedad, especialidad y nocturnidad.



2024

TABLA A (Con Antigüedad)			2.024	TABLA B (Sin Antigüedad)		2.024
SALARIO BASE MENSUAL	MÓDULO CÁLCULO COMPLEMENTOS	MÓDULO CÁLCULO NOCTURNIDAD (25%)	SALARIO BASE MENSUAL	MÓDULO CÁLCULO COMPLEMENTOS	MÓDULO CÁLCULO NOCTURNIDAD (25%)	MÓDULO CÁLCULO NOCTURNIDAD (25%)
Grupo I Nivel I Peón Limpieza Pinche Cocina Ay. Oficinas Varios	1.158,38	900,02	1.078,20	1.176,98	918,38	1.096,74
Grupo I Nivel II Celador Recepcionistas Telefonistas Lavandería	1.210,09	976,06	1.129,90	1.230,18	995,99	1.149,97
Grupo II Aux. Enfermería Aux. Administrativo Oficidios (Print. Font.) Cociner / Camarier	1.220,42	998,57	1.140,20	1.240,83	1.018,97	1.160,63
Grupo III TER - RX TEL - Laborat. Oficial Adm. Higienista Dental	1.256,08	1.022,77	1.163,43	1.276,76	1.043,44	1.184,06
Grupo IV ATS / DUE Fisioterapeuta Terap. Oc./As. Soc Jefe de Sección	1.355,62	1.155,68	1.273,77	1.379,26	1.179,27	1.299,04
Grupo V Médico / Farmaceut. Abogado / a Licenciados Direcc. Méd./Adm.	1.521,94	1.355,16	1.441,72	1.549,63	1.382,85	1.469,39
	Transporte Jornada Continua 144,73		Transporte Jornada Continua 144,73			
	Transporte Jornada Partida 129,23		Transporte Jornada Partida 129,23			
	Transporte Jornada Nocturna 103,40		Transporte Jornada Nocturna 103,40			

El plan de Fidelización y Calidad se calculará del 1,33% del complemento del Plan del 2023 (portentaje del Salario Base de convenio y de los complementos de antigüedad, especialidad y nocturnidad).



2025

TABLA A (Con Antigüedad)			2.025	TABLA B (Sin Antigüedad)		2.025
	SALARIO BASE MENSUAL	MÓDULO CÁLCULO COMPLEMENTOS	MÓDULO CÁLCULO NOCTURNIDAD (25%)	SALARIO BASE MENSUAL	MÓDULO CÁLCULO COMPLEMENTOS	MÓDULO CÁLCULO NOCTURNIDAD (25%)
Grupo I Nivel I						
Peón	<u>1.187,34</u>	922,52	1.105,16	<u>1.206,40</u>	941,34	1.124,16
Limpieza						
Pinche Cocina						
Ay. Oficios Varios						
Grupo I Nivel II						
Celador	<u>1.240,34</u>	1.000,46	1.158,15	<u>1.260,93</u>	1.020,89	1.178,72
Recepcionistas						
Telefonistas						
Lavandera						
Grupo II						
Aux. Enfermería	<u>1.250,93</u>	1.023,53	1.168,71	<u>1.271,85</u>	1.044,44	1.189,65
Aux. Administrativo						
Oficios (Pint. Font.)						
Cociner / Camarer						
Grupo III						
TER - RX	<u>1.287,48</u>	1.048,34	1.192,52	<u>1.308,68</u>	1.069,53	1.213,66
TEL - Laborat.						
Oficial Adm.						
Higienista Dental						
Grupo IV						
ATS / DUE	<u>1.389,51</u>	1.184,57	1.305,61	<u>1.413,74</u>	1.208,75	1.331,52
Fisioterapeuta						
Terap. Oc./As. Soc						
Jefe de Sección						
Grupo V						
Médico / Farmacéut	<u>1.559,99</u>	1.389,04	1.477,76	<u>1.588,37</u>	1.417,42	1.506,12
Abogado o a						
Licenciados						
Direcc. Med./Adm.						
Transporte						
Jornada Continua	148,35				148,35	
Transporte						
Jornada Partida	132,46				132,46	
Transporte						
Jornada Nocturna	105,99				105,99	

El plan de Fidelización y Calidad se calculará del 1,33% del complemento del Plan del 2024 (portentaje del Salario Base de convenio y de los complementos de antigüedad, especialidad y nocturnidad).



2026

TABLA A (Con Antigüedad)			TABLA B (Sin Antigüedad)		
	MÓDULO CÁLCULO COMPLEMENTOS	MÓDULO CÁLCULO NOCTURNIDAD (25%)	SALARIO BASE MENSUAL	MÓDULO CÁLCULO COMPLEMENTOS	MÓDULO CÁLCULO NOCTURNIDAD (25%)
Grupo I Nivel I Peón Limpieza Pinche Cocina Ay. Oficios Varios	1.217,02	945,58	1.132,79	1.236,56	964,87
Grupo I Nivel II Celador Recepcionistas Telefonistas Lavandería	1.271,35	1.025,47	1.187,10	1.292,45	1.046,41
Grupo II Aux. Enfermería Aux. Administrativo Oficinas (Pint. Font.) Cociner / Camarier	1.282,20	1.049,12	1.197,93	1.303,65	1.070,55
Grupo III TER - RX TEL - Laborat. Oficial Adm.	1.319,67	1.074,55	1.222,33	1.341,40	1.096,27
Grupo IV ATS / DUE Fisioterapeuta Terap. Oc./As. Soc Jefe de Sección	1.424,25	1.214,18	1.338,25	1.449,08	1.238,97
Grupo V Médico / Farmacéut. Abogado / a Licenciados Dircc. Méd./Adm.	1.598,99	1.423,77	1.514,70	1.628,08	1.452,86
	Transporte Jornada Continua 152,06		Transporte Jornada Continua 152,06		
	Transporte Jornada Partida 135,77		Transporte Jornada Partida 135,77		
	Transporte Jornada Nocturna 108,64		Transporte Jornada Nocturna 108,64		

El plan de Fidelización y Calidad se calculará del 1,33% del complemento del Plan del 2025 (portentaje del Salario Base de convenio y de los complementos de antigüedad, especialidad y nocturnidad).

ESTATUTO TRABAJADORES Y REAL DECRETO. **Artículos de Importancia**

Artículo 23. E.T. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.**
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.**
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.**
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.**

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Artículo 39. E.T. Movilidad funcional.

1. 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 del trabajador.

2. 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 los trabajadores.

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, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo 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, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador 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.

4. 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 o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 40. E.T. Movilidad geográfica.

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, y nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:



- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el



ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los trasladados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los trasladados.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad. Hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 41. E.T. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen



tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados



para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.^a Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2.^a Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3.^a Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión



representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios.

1. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas deberán comprobar que dichas contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerada de responsabilidad la empresa solicitante.

2. La empresa principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por las contratistas y subcontratistas con las personas trabajadoras a su servicio responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

No habrá responsabilidad por los actos de la contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar una



persona respecto de su vivienda, así como cuando el propietario o propietaria de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista deberán ser informadas por escrito por su empresa de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, la contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a la representación legal de las personas trabajadoras, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 y las letras b) a e) del apartado 4.

6. El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.

7. Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras comparten centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones de la persona trabajadora respecto de la empresa de la que depende.

8. La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando comparten de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación

con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de la representación de las personas trabajadoras, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

Artículo 43. E.T. Cesión de trabajadores.

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

Artículo 44. E.T. La sucesión de empresa.

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.



Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

a) Fecha prevista de la transmisión.

b) Motivos de la transmisión.

c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.

d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Real Decreto 694/2017

Artículo 29. Permisos individuales de formación. 1. El permiso individual de formación es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluida la



correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o mediante un título universitario propio, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, siempre que no constituya una formación obligatoria para el empresario. La acción formativa deberá realizarse íntegramente en modalidad presencial o, de no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias. Este permiso podrá autorizarse también para el acceso a los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales, previstos en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio. A estos efectos, se consideran titulaciones oficiales aquellas que han sido expedidas por las Administraciones Públicas competentes, con validez en todo el territorio nacional y publicadas en el «Boletín Oficial del Estado». Asimismo, se consideran acreditaciones oficiales aquellas que estando previstas en la normativa estatal han sido expedidas por la Administración Pública competente y publicadas en el boletín oficial correspondiente. Finalmente, se consideran títulos universitarios propios los cursos universitarios que tengan esta consideración por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador. Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerá el modelo de solicitud de autorización del permiso individual de formación que las empresas pondrán a disposición de los trabajadores. La cumplimentación de la solicitud de autorización, aceptada por empresa y trabajador, en la que conste tanto la jornada laboral como el horario de la formación, será documentación imprescindible para la financiación del permiso individual de formación. 2. Las empresas podrán financiar los costes salariales de los permisos individuales de formación que concedan con el crédito anual de formación previsto en el artículo 11, no pudiéndose financiar además como acción formativa. Cuando los costes salariales del permiso o permisos de formación superen el 5 por ciento de su crédito anual de formación, y hasta el límite de la disponibilidad presupuestaria autorizada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se asignará a las BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO LEGISLACIÓN CONSOLIDADA Página 26 empresas que concedan tales permisos un crédito adicional en los términos que se establezcan mediante orden ministerial. La asignación del crédito adicional se realizará a medida que las empresas comuniquen los permisos individuales de formación y hasta tanto no se supere, en su conjunto, el límite de la disponibilidad presupuestaria que se establezca anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. 3. La financiación de los costes salariales de cada permiso estará limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural, según el caso, en función de la duración de la formación a realizar. Los citados costes estarán constituidos por el salario del trabajador (sueldo base, antigüedad y complementos fijos, así como por la parte correspondiente de pagas extraordinarias) y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período del permiso. Solo se podrán computar y ser objeto de financiación las horas laborales dentro de la jornada laboral del trabajador que efectivamente se dejen de desempeñar por asistencia a las acciones formativas objeto del permiso individual de formación, salvo en el supuesto del trabajador nocturno en el que las horas de descanso se podrán imputar como horas laborales. Asimismo, se podrá incluir dentro de las horas laborales el tiempo de desplazamiento desde su lugar de trabajo al centro de formación cuando coincida con horas laborales. 4. Las empresas podrán aplicarse las correspondientes bonificaciones en los boletines de cotización a la Seguridad Social a medida que abonen los salarios a los trabajadores que disfruten dichos permisos. En todo caso, será de aplicación a los permisos individuales de formación lo establecido para las acciones formativas programadas por las empresas para sus trabajadores sobre información a la representación legal de los trabajadores, comunicaciones de inicio y finalización de la formación y aplicación de las bonificaciones y justificación. 5. Al personal laboral que

presta sus servicios en las Administraciones Pùblicas, Organismos Pùblicos o Entidades de Derecho Pùblico, le serà de aplicación, en su caso, el régimen de permisos para la formación previsto en sus respectivos ámbitos.



SOCIAL

<https://ugtspmadrid.es/legislacion/sanidad/sanidad-privada/>

<https://ugtspmadrid.es/wp-content/uploads/2022/03/ficha-AFILIACION-UGT-dic2021.pdf>





UGT

Sector de Salud y Servicios Sociosanitarios. Sanidad Privada



**Servicios
Públicos
Madrid**