Convenio Colectivo 2023-2026 para “Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos” de la Comunidad de Madrid

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Índice

CONVENIO COLECTIVO 2023-2026 PARA "ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA SANITARIA, CONSULTAS Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS" DE LA COMUNIDAD DE MADRID

CAPITULO I **Pág.**

Disposiciones generales 8

Art 1. Ámbito de aplicación. 8

Art. 2. Ámbito funcional. 8

Art. 3. Ámbito territorial. 8

Art. 4. Ámbito personal. 8

Art. 5. Vigencia. 9

Art.6. Denuncia y prórroga. 9

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. 10

CAPITULO II

Dirección y control de la actividad laboral

Art. 11. Dirección y control. 10

CAPITULO III

Jornada de trabajo, permisos y vacaciones 11

Art. 12. Jornada. 11

Art. 13. Permisos Retribuidos. 13

Art. 14. Vacaciones. 15

Art. 15. Excedencias. 17

Art. 16. Reducción de jornada por motivos familiares. 18

Art. 17 Permiso por Asuntos Personales. 19

CAPITULO IV

Retribuciones

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Art. 18. Retribución según tablas. 19

Art. 19. Complemento de puesto de trabajo de Responsabilidad. 20

Art. 20. Complemento de antigüedad. 21

Art. 21. Plus de transporte. 21

Art. 22. Complemento especial. 21

Art. 23 Complemento de festivos. 22

Art. 24 Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo. 22

Art. 25. Servicio comedor. 23

Art. 26. Pagas extraordinarias. 23

CAPITULO V

Empleo

Art. 27. Contrato de trabajo. 23

Art. 28. Período de prueba. 24

Art. 29. Ceses en la empresa. 24

Art. 30. Ascensos y Vacantes. 24

CAPÍTULO VI

Jubilación

Art. 31. Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años. 25

Art. 32. Jubilación parcial. 25

CAPITULO VII

Planes de Igualdad

Art. 33. Planes de Igualdad 26

Art. 34. Igualdad retributiva y no discriminación. 26

CAPITULO VIII

Defensa de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Art. 35. Salud y seguridad en el trabajo. 27

Art. 36. Vigilancia de la salud. 31

Art. 37. Ropa de trabajo y medios y equipos de protección colectivos e individuales. 31

CCOO fss
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Art. 38. Cambio de servicio durante el embarazo. 31

Art. 39. Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales. 32

Art. 40. Medio ambiente laboral. 32

Art. 41. Protección de las víctimas de la violencia de género. 33

Art. 42. Protección ante agresiones a personas trabajadoras. 33

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Art. 43. Facultades del delegado sindical. 34

Art. 44. Garantías del delegado sindical. 36

Art. 45. Cuota sindical. 36

Art. 46. Excedencia. 36

Art. 47. Disposición de local. 36

Art. 48. Afiliación sindical. 36

Art. 49. Funciones del comité de empresa. 37

Art. 50. Elección y mandato. 38

Art. 51. Crédito de horas mensuales. 38

CAPITULO X

Formación profesional continua

Art. 52. Principios Generales. 39

Art. 53. Objetivos de la formación profesional continua. 39

Art. 54. Desarrollo de la formación profesional continua. 40

Art. 55. Comisión paritaria. 41

Art. 56. Financiación de la formación. 41

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Art. 57. Principios de ordenación. 42

Art. 58. Graduación de las faltas. 43

Art. 59. Sanciones. 46

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Art. 60. Tramitación y prescripción. 47

Art. 61. Infracciones de la empresa. 47

CAPITULO XII

Comisión paritaria de vigilancia

Art. 62. Comisión paritaria. 48

Art. 63. Funciones de la comisión paritaria. 48

CAPÍTULO XIII

Carrera y promoción profesional

Art. 64. Plan de Fidelización y Calidad. 49

DISPOSICIONES ADICIONALES **51**

DISPOSICIONES TRANSITORIAS 53

ANEXO I **55**

GRUPOS PROFESIONALES

DEFINICIONES

GRUPO I

GRUPO II

GRUPO III

GRUPO IV

ÁREAS DE ACTIVIDAD

ÁREA "A": ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

ÁREA "B": ÁREA SANITARIA-ASISTENCIAL

ÁREA "C": ÁREA DE SERVICIOS GENERALES

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

ANEXO II **62**

CUADRO DE ASIMILACIÓN DE CATEGORÍAS

ANEXO III **71**

PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

ANEXO IV **72**

TABLAS SALARIALES

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Madrid

CONVENIO COLECTIVO 2023-2026 PARA "ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA SANITARIA, CONSULTAS Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS" DE LA COMUNIDAD DE MADRID

PENDIENTE PUBLICACIÓN
EN BOCM

CAPITULO I

Disposiciones generales

Art 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio, que ha sido negociado por las representaciones sindicales de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid de CC.OO, UGT Servicios Públicos 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 personaldependiente de los mismos.

federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Madrid

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.

PENDIENTE PUBLICACIÓN
EN BOCM

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 Estatuto de los Trabajadores.

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.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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.

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

CAPÍTULO II

Dirección y control de la actividad laboral

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Art. 11. Dirección y control.

El trabajador/a estará obligado 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 el trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales; guardando en la adopción de tales medidas, la consideración debida a la dignidad humana del trabajador/a. En todo caso, ambas partes, se someterán a lo que en estamateria dispone el Estatuto de los Trabajadores, 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 Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de adecuarse tanto a las necesidades productivas de la empresa, como a la conciliación de la vidafamiliar 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 podrán 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 3 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

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 los trabajadores 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.
Todos los trabajadores/as afectados 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 Estatuto de los Trabajadores).

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.

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Art. 13. Permisos Retribuidos.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 37 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, así como a las mejoras sobre los mínimos de derecho necesario que se contienen en el presente artículo.
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 Estatuto de los Trabajadores (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 ó 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 por nacimiento 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 PRL).
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un día adicional de permiso por asuntos propios, considerado 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 elobjeto de conciliar el disfrute del permiso con las necesidades organizativas del servicio. Este permiso deberá disfrutarseproporcionalmente 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.

Federación de Sanidad y Centros Sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

- 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 Estatuto de los Trabajadores, 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 24h), 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 trabajadores/as 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.

Federación de Sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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

Lactancia.

Los trabajadores/as 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, tendránderecho 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.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid

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.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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

Art. 14. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as afectados 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, nosiendo acumulable con cualquier otro permiso festivo.

Los trabajadores/as 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.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

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 trabajadores/as que disfrutarán mensualmente las vacaciones anuales, comunicándoselo a su vez a los representantes sindicales.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Los trabajadores 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 Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 15. Excedencias.

***A) Excedencia Voluntaria*:** El trabajador/a 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 el mismo trabajador/a, 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 el trabajador/a 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: Los trabajadores/as 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*:** Los trabajadores/as 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.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

El período de excedencia por cuidados de menores y cuidados de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocadopor 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 el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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.

Federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 trabajadores/as 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 al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

De común acuerdo, el trabajador/a que ejerza este derecho y la empresa, podrán establecer la acumulación en jornadas completas.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario 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.

Federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

Art. 17 Permiso por Asuntos Personales.

El trabajador/a con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tendráderecho 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 ytrabajador/a la prórroga de este período, sin exceder en ningún caso de cuatro meses.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 un 2,5%, para el año 2025 un 2,5% y en 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 el trabajador/a será la de su grupo profesional más un10% del módulo correspondiente. No obstante cuando el trabajador/a que sea adscrito a un puesto de responsabilidad tenga consolidada una retribuciónsuperior 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.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Art. 20. Complemento de antigüedad.

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

Los trabajadores/as afectados 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 plantillacontratada con carácter indefinido, seguirán abonando el complemento de antigüedad, a todos sus trabajadores/as, tal y como se contemplaba en el convenio de 1995.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

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.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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:

Federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

- 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.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 el trabajador/a 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, los trabajadores/as podrán beneficiarse de los precios reducidos señalados anteriormente.

Art. 26. Pagas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan el no prorrateo 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.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

CAPITULO V

Empleo

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Art. 27. Contrato de trabajo. (Artículos del 11 al 16 del ET)

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo, especificándose en todo caso el grupo profesional 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.

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 cadauna 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 Estatuto de los Trabajadores:

- Titulados superiores (Grupo V): seis meses.
- Titulados grado medio (Grupo IV): dos meses.
- Resto de personal (Grupo I, II, III): un 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 lavigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral ylibremente 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 al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

- Grupo I: quince días.
- Grupo II: quince días.
- Grupo III: quince días.
- Grupo IV: un mes.
- Grupo V: un 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.

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 los trabajadores/as 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

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

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 final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Art. 32. Jubilación parcial.

El trabajador/a que así lo desee, 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 los trabajadores/as 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 Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto ley 8/2010, de 20 de Mayo, aquélla, 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 del trabajador/a 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 trabajador/a 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

1. 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 mujeres y hombres.

2. 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 elaborarel 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 Estatuto de los Trabajadores. 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.

3. 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

1. 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 deigual valor y mismas condiciones objetivas ypersonales, sin que pueda existir diferencia discriminatoria alguna por razón de sexo.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

de toda suplantilla, 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.

3. En las empresas con obligación de tener Plan de Igualdad, de acuerdo con loprevisto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 gruposprofesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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, los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citadoderecho supone la existencia de un correlativo deber de las empresas en la protección de los trabajadores/as 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 los trabajadores/as 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 los trabajadores/as 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 los trabajadores/as, 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 LPRL).

Corresponde a cada trabajador/a 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 susactos 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 los trabajadores/as 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 P.R.L, con arreglo a la siguiente escala de trabajadores/as:

De 50 a 100: 2 Delegados/as de Prevención
De 101 a 500: 3 Delegados/as de Prevención
De 501 a 1.000: 4 Delegados/as de Prevención
De 1.001 a 2.000: 5 Delegados/as de Prevención
De 2.001 a 3.000: 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 trabajadores/as el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores/as habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los Delegados/as de Personal. (Art. 35.)

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.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 LPRL.

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 detrabajo 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 trabajadores/as. 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.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el Art. 39 de la LPRL y el Art. 16.2 del RSP.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la LPRL 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.).

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 seguridady 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 del convenio.
- Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores/as 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 los trabajadores/as.

- Analizar y dar su conformidad a las actuaciones de las Empresas que posibiliten su adecuación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ya 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 los trabajadores/as.

- Vigilancia de la salud de los trabajadores/as 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.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Art. 36. Vigilancia de la salud.

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

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 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 los trabajadores/as 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 apropiadapara proteger a los trabajadores/as.

Federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

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 todos los trabajadores/as y un par de calzado, cada seis meses. El trabajador/a 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 LPRL). Igualmente y en aplicaciónde lo dispuesto en el Art. 10 del R.D 773/1997, los trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

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 LPRL (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.

Federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

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

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores/as 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 trabajadores/as, 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.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 él ecosistema en conjunto.

Para conseguir un empleo estable, seguro y sano para con los trabajadores/as 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.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

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 trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, 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 trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a 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 trabajadora a la empresa enla mayor brevedad.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 está 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 loscentros .
- 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 los trabajadores/as de los centros

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 los trabajadores/as 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 al sindicato.

  - 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 los trabajadores/as.

  - La implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera 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 los trabajadores/as 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 los posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores/as.

- 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.

CCOO Federación de Sanidad y Sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 los trabajadores/as 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 los trabajadores/as el importe de lacuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización detal 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 detracciones, 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 el trabajador/a, caso de que dicha representación exista en la empresa.

Art. 46. Excedencia.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador/a 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 provincia 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

Federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

acuerdos, en orden a materializar la presencia de los sindicatos más representativos 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 un trabajador/a 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 trabajadores/as, se constituirá un comité de empresa.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de madrid

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

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

. **Ser informado por la dirección de la empresa:**

a.1. 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.

a.2. 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 a conocer a los socios.

a.3. 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:

b.1. 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.

b.2. Sobre la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

b.3. 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.

b.4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

b.5. 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.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

Art. 50. Elección y mandato.

Los delegados/as de personal y de los miembros del comité de empresa, se elegirán por todos los trabajadores/as 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.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Solamente podrán ser revocados los delegados/as y miembros del comité de empresa durante su mandato, por decisión de los trabajadores/as 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: quince horas.
De 101 a 250 trabajadores/as: veinte horas.
De 251 a 500 trabajadores/as: treinta horas.
De 501 a 750 trabajadores/as: treinta y cinco horas.
De 751 en adelante: cuarenta 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

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACION EN BOCM

Art. 52. Principios Generales.

A los trabajadores/as afectados por el presente convenio, les será de aplicación en materia de formación lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Los trabajadores/as participarán en igualdad de condiciones en las acciones de formación continua elaborados por la empresa, así como los organizados porlas 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 yadecuada, 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:

A. Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

B. Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

C. Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

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

E. Reconversión profesional.

F. Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

G. Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.

H. Ampliación de los conocimientos de los trabajadores/as que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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.

Los trabajadores/as 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, nopodrá 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 fijaráde mutuo acuerdo entre trabajador 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.

federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Madrid

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.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Art. 55. Comisión paritaria.

La comisión paritaria cumplirá las funciones de la comisión sectorial regional del plan de la Fundae 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 paritariaserán 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:

1. 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 los trabajadores/as a estos cursos.

2. 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 destinen para la formación.

3. Según lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para elempleo 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 los trabajadores/as.

federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Madrid

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Art. 57. Principios de ordenación.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

1. 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, asícomo para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios.

0. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

0. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

0. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

0. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiere.

Art. 58. Graduación de las faltas.

Se considerarán como **faltas leves**:

A. 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.

B. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

C. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia a trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

Federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

D. 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.

E. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

F. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

G. La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se considerarán como **faltas graves**:

A. 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.

B. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

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

D. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.

E. La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

F. 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.

federación de sanidad y centros sociosanitarios de Madrid

G. 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.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

H. 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 empresapara los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

J. La embriaguez habitual en el trabajo.

K. 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.

L. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

M. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

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

O. 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.

CCOO
federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Madrid

Se considerarán como faltas **muy graves**:

A. 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.

B. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

C. 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.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

D. 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.

E. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

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

G. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

I. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

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

K. El acoso sexual y laboral.

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

M. 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, el trabajador/a 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:

A. Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B. Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

C. 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.

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 sucinta 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, el trabajador/a, o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá por la empresa a imponer al trabajador/a 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 contradictoriopara la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados/as de personal, tantosi 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.

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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.

Federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACION EN BOCM

Art. 63. Funciones de la comisión paritaria.

Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

A. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

B. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

C. 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.

D. Creación del Grupo de trabajo de estudio y aplicación del Plan de Fidelización y Calidad.

E. 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.

F. La Comisión Paritaria del convenio será la encargada de determinar la formación mínima que deben tener los contratados, mediante lamodalidad 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.

Federación de Sanidad y Sectores sociosanitarios de Madrid

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.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 obligatoria 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, elimporte 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, dejaran de tenerlo, dejarán de aplicar las condiciones de absorción y/o compensación establecidas en el plan de fidelización y calidad.

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

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 Estatuto de los Trabajadores.

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 los trabajadores/as 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.

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 avocarían al cierre definitivo de su actividad. Y sólo en el caso de que la comisión paritaria estimara que el cumplimiento de dichascondiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podránéstas 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

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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.

fss
federación de sanidad y servicios sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Tercera.

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

Cuarta.

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. 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. Las retribuciones del personal, que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo vinieran realizando su trabajo en jornada nocturnao 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 partiday décima hora y/o complemento por nocturnidad para los trabajadores/as 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 los trabajadores/as.

Federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

TERCERA. 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 artículo 64.
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.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 ésasin 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 automáticaal 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;

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, el trabajador/a se incorporará de forma automática al nuevo régimen de jornada.

federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Madrid

PENDIENTE PUBLICACIÓN
EN BOCM

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.

CCOO
Federación de Servicios a la Ciudadanía
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 2ª
- Telefonista
- Recepcionista

CCOO
federación de sanidad y sectores
sociosanitarios de Madrid

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.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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).
- Jardinero/a
- Peluquero/barbero/a
- Monitor/a (logofonía, sordos, educación física, ocupacional)
- Conductor 1ª
- Corte y costura

- Camareros/as (cafetería)

GRUPO III

CRITERIOS GENERALES

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/as 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.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

FORMACIÓN

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempaño 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.

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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

CCOO
Federación de Sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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 altacomplejidad 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

CCOO
Federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

- 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 Estatuto de los Trabajadores.

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 ycorrespondencia. 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.

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

ÁREA "B": ÁREA SANITARIA-ASISTENCIAL

Comprensiva del conjunto de actividades directamente relacionadas con lasalud 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.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid

PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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
Titulado/a mercantil	IV	-	A
Graduado Social	IV	-	A

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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/Aux. de Enfermería	II	-	B
Cocinero/a	II	-	C

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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

CCOO fss
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOOM

Peón	I	1	C
Auxiliar doméstico	I	1	C
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

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

Celador/a	I	2	B
Personal de lavandería, plancha, corte y costura	I	2	C
Cajero/a de cafetería	I	2	C
Conductor 2ª	I	2	C
Telefonista	I	2	A
Recepcionista	I	2	A

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

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)

CCOO
federación de sanidad y sectores sociosanitarios de Madrid
PENDIENTE PUBLICACIÓN EN BOCM

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES

Convenio Colectivo 23-26

2023	Tabla A con antigüedad			Tabla B sin antigüedad		
	SB	Complementos	Nocturnidad	SB	Complementos	Nocturnidad
GRUPO I						
NIVEL I	1.130,13	878,07	1.051,90	1.148,27	895,98	1.069,99
NIVEL II	1.180,58	952,25	1.102,34	1.200,18	971,70	1.121,92
GRUPO II	1.190,65	974,21	1.112,39	1.210,57	994,12	1.132,32
GRUPO III	1.225,44	997,82	1.135,05	1.245,62	1.017,99	1.155,18
GRUPO IV	1.322,56	1.127,49	1.242,70	1.345,62	1.150,51	1.267,36
GRUPO V	1.484,82	1.322,11	1.406,56	1.511,83	1.349,12	1.433,55

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

PLUS TRANSPORTE	
JORNADA	IMPORTE
CONTINUA	141,20
PARTIDA	126,08
NOCTURNA	100,88

2024	Tabla A con antigüedad			Tabla B sin antigüedad		
	SB	Complementos	Nocturnidad	SB	Complementos	Nocturnidad
GRUPO I						
NIVEL I	1.158,38	900,02	1.078,20	1.176,98	918,38	1.096,74
NIVEL II	1.210,09	976,06	1.129,90	1.230,18	995,99	1.149,97
GRUPO II	1.220,42	998,57	1.140,20	1.240,83	1.018,97	1.160,63
GRUPO III	1.256,08	1.022,77	1.163,43	1.276,76	1.043,44	1.184,06
GRUPO IV	1.355,62	1.155,68	1.273,77	1.379,26	1.179,27	1.299,04
GRUPO V	1.521,94	1.355,16	1.441,72	1.549,63	1.382,85	1.469,39

El Plan de Fidelización y Calidad 1,33% del complemento del Plan del 2023 (porcentaje del Salario base de convenio y de los complementos de antigüedad, especialidad, y nocturnidad).

PLUS TRANSPORTE	
JORNADA	IMPORTE
CONTINUA	144,73
PARTIDA	129,23
NOCTURNA	103,40

2025	Tabla A con antigüedad			Tabla B sin antigüedad		
	SB	Complementos	Nocturnidad	SB	Complementos	Nocturnidad
GRUPO I						
NIVEL I	1.187,34	922,52	1.105,16	1.206,40	941,34	1.124,16
NIVEL II	1.240,34	1.000,46	1.158,15	1.260,93	1.020,89	1.178,72
GRUPO II	1.250,93	1.023,53	1.168,71	1.271,85	1.044,44	1.189,65
GRUPO III	1.287,48	1.048,34	1.192,52	1.308,68	1.069,53	1.213,66
GRUPO IV	1.389,51	1.184,57	1.305,61	1.413,74	1.208,75	1.331,52
GRUPO V	1.559,99	1.389,04	1.477,76	1.588,37	1.417,42	1.506,12

El Plan de Fidelización y Calidad 1,33% del complemento del Plan del 2024 (porcentaje del Salario base de convenio y de los complementos de antigüedad, especialidad, y nocturnidad).

PLUS TRANSPORTE	
JORNADA	IMPORTE
CONTINUA	148,35
PARTIDA	132,46
NOCTURNA	105,99

Federación de Sanidad y Sectores sociosanitarios de Madrid
CIÓN

2026	Tabla A con antigüedad			Tabla B sin antigüedad		
	SB	Complementos	Nocturnidad	SB	Complementos	Nocturnidad
GRUPO I						
NIVEL I	1.217,02	945,58	1.132,79	1.236,56	964,87	1.152,26
NIVEL II	1.271,35	1.025,47	1.187,10	1.292,45	1.046,41	1.208,19
GRUPO II	1.282,20	1.049,12	1.197,93	1.303,65	1.070,55	1.219,39
GRUPO III	1.319,67	1.074,55	1.222,33	1.341,40	1.096,32	1.244,00
GRUPO IV	1.424,25	1.214,18	1.338,25	1.449,08	1.238,97	1.364,81
GRUPO V	1.598,99	1.423,77	1.514,70	1.628,08	1.452,86	1.543,77

El Plan de Fidelización y Calidad 1,33% del complemento del Plan del 2025 (del Salario base de convenio y de los complementos de antigüedad, especialidad, y nocturnidad).

PLUS TRANSPORTE	
JORNADA	IMPORTE
CONTINUA	152,06
PARTIDA	135,77
NOCTURNA	108,64