

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

**4792 Resolución de 11 de mayo de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio colectivo de la empresa Fresenius Medical Care Services Murcia, S.L.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0012/2016; denominado Fresenius Medical Care Services Murcia, S.L.; código de convenio n.º 30103662012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 23/11/2015, por la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 11 de mayo de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

**Convenio colectivo Fresenius Medical Care Services Murcia, S.A. y su personal**

**Capítulo I**

**Ámbito de aplicación**

**Preámbulo**

Se suscribe el presente Convenio Colectivo por parte de la representación empresarial de Fresenius Medical Care Services Murcia, S.L., representada por D. Óscar Villa Bustos, Gerente Regional, y Dña. Yolanda Escribano Rodríguez, Responsable de Relaciones Laborales, y por parte de la representación de los Trabajadores, por el Comité provincial Conjunto para los centros de trabajo que la empresa tiene en la región de Murcia, representado por Dña. Alicia Moreno, D. Daniel Prieto y D. Jesús Solano, miembros del citado Comité, y por D. Antonio Martínez Cañabate, que actúa como Asesor por el sindicato CC.OO.

**Artículo 1. Ámbito territorial**

El Presente Convenio será de aplicación todos los centros de trabajo que la empresa tiene actualmente y pueda tener en el futuro en la Región de Murcia.

**Artículo 2. Ámbito funcional**

Las normas que contiene este Convenio, regulan las relaciones laborales de Fresenius Medical Care Services Murcia y sus empleados.

**Artículo 3. Ámbito personal**

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores, tanto de carácter fijo, interino o temporal, que presten sus servicios en Fresenius Medical Care Services Murcia, de acuerdo con los artículos anteriores. Con excepción de los trabajadores excluidos o afectados por relaciones laborales especiales, reguladas por disposiciones legales de carácter general.

**Artículo 4. Ámbito temporal**

La duración del presente Convenio será de dos años, es decir del 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016, y entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín de la Región de Murcia, si bien los efectos económicos del mismo, cualquiera sea la fecha de su publicación se retrotraerán al día 1 de enero de 2015.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse por cualquiera de las partes, legitimadas para ello por escrito, con al menos con un mes de antelación a su término o prórroga en curso, siguiendo el proceso establecido Art. 89.1 ET, y a la Autoridad Laboral posteriormente para su registro.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, durante las negociaciones y, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá prorrogado durante un máximo de dos años desde su finalización, transcurridos los cuales sin alcanzar acuerdo se entenderá vencido e inaplicable a todos los efectos.

En caso de no ser denunciado válidamente, por cualquiera de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por plazos de un año, en su parte normativa, debiendo ser objeto de negociación expresa el Capítulo VI, relativo a las condiciones económicas.

**Artículo 5. Efectos**

A). Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para Fresenius Medical Care Services Murcia y sus empleados, formando un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

B). Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la vigente legislación general y disposiciones complementarias.

**Capítulo II****Organización del Trabajo****Artículo 6. Organización del trabajo**

La organización técnica y practica del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, dando conocimiento a la Representación Legal de los trabajadores, que podrá emitir un informe, no vinculante, en el plazo máximo de quince días naturales, y siempre

que aquellos se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia, y no exijan una capacidad profesional o física superior a la requerida según la clasificación profesional del trabajador.

En el supuesto de que el empresario deba acometer cambios que afecten sustancialmente a las condiciones de los trabajadores, deberá acudir al procedimiento previsto en el Art. 41 del E.T.

#### **Artículo 7. Facultades de la Dirección de la Empresa**

Son facultades de la Dirección de la empresa:

1.- Dirigir la actividad operativa, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dichos procesos

2.- Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que promoverá, estimulara y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.

3.- Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándole su formación y promoción social y humana. La formación profesional, relacionada con su puesto de trabajo, para los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, será con cargo a la misma.

4.- Establecer las plantillas de personal fijadas según sus necesidades de acuerdo con lo dispuesto en la Legislación General vigente y normas previstas en el presente convenio.

5.- La exigencia de los rendimientos laborales normales de los trabajadores, para lo cual podrá, previa información a los representantes legales de los trabajadores, adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración de vida a su dignidad humana y profesional, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, todo ello sin perjuicio en lo establecido en el art. 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6.- La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, dando información inmediata a la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se respetaran las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional, así como, en su caso, los límites y el procedimiento previsto en el Art. 39 del E.T.

#### **Artículo 8. Obligaciones de la Empresa**

Son obligaciones de la empresa:

1.- Establecer los sistemas de trabajo, de modo que puedan ser realizados por los trabajadores en jornada normal con un rendimiento normal.

2.- Fijar los turnos de trabajo a tenor de las necesidades del servicio, respetándose en todo caso las normas vigentes en esta materia.

#### **Artículo 9. Derechos de los Trabajadores**

Los trabajadores tendrán como derechos básicos, los siguientes:

1.- El de ocupación efectiva.

2.- El de promoción profesional y de formación, en materias relacionadas con su trabajo.

3.- El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4.- El de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.

5.- El de respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

6.- El de la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

7.- El de ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

8.- Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

#### **Artículo 10. Obligaciones de los Trabajadores**

1.- El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien oficialmente delegue. Para ello, deberá observar las indicaciones establecidas en las guías, protocolos o instrucciones de trabajo de aplicación en la empresa, realizando bajo la buena fe y diligencia debida, las funciones y tareas que le sean asignadas por la Dirección.

2.- En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de trabajador y el empresario se someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

### **Capítulo III**

#### **Clasificación del personal**

##### **Artículo 11. Clasificación Funcional**

Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio, en atención de la «función» que realizan, serán clasificados, en los grupos profesionales siguientes:

Grupo I. Personal directivo: Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

I.1 Director Médico.

I.2 Director Administrativo.

Grupo II. Personal Técnico: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales.

II.1) Titulados Superiores.

1.1 Letrado o Asesor Jurídico.

II.2) Titulados de Grado Medio.

2.1 Graduado Social.

2.2 Asistente Social.

2.3 Técnicos de Prevención

Grupo III. Personal Sanitario: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales.

III.1 Personal Sanitario Titulados Superiores.

1.1 Médico Jefe

1.2 Médico.

1.3 Farmacéuticos

III.2 Personal Sanitario Titulados de Grado Medio.

2.1 Jefe de Enfermería.

2.2 Supervisor de Enfermería.

2.3 D.U.E., A.T.S. y Enfermera

Grupo IV. Personal Sanitario Auxiliar: Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

IV.1 Técnico Especialista Sanitario.

IV.2 Auxiliar de Clínica.

IV.3 Celador.

Grupo V. Personal Administrativo: Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

V.1 Administrador.

V.2 Oficial Administrativo.

V.3 Auxiliar Administrativo, Operador.

V.4 Recepcionista.

Grupo VI. Personal de oficios varios: Este grupo comprenderá las siguientes categorías profesionales.

VIII.1 Jefe de Mantenimiento.

VIII.2 Mecánico.

VIII.3 Oficial 1.ª de Oficios varios.

VIII.4 Oficial 2.ª de Oficios varios.

Los «Grupos y Categorías Profesionales», especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implica la obligación de tener provistas todas las categorías, si las necesidades y volumen del Centro Asistencial no lo requieren. Ante la necesidad por parte de la empresa de incluir alguna otra categoría no detallada en esta relación, su ubicación profesional, estará sujeta a la decisión que sobre la misma o las mismas, se tome en la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 12. Definición de categorías profesionales**

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, son las que se corresponden con la titulación académica correspondiente así como con la descripción funcional vigente en la empresa para cada posición que disponga de ella.

#### **Artículo 13. Clasificación del personal por la permanencia**

Según su «permanencia» al servicio de la empresa, el personal se clasificara de la forma siguiente:

A). Personal fijo: Es aquel que, de un modo permanente, se precisa, para la realización de los trabajos propios de la actividad operativa de la empresa.

B). Personal interino: Es aquel que, temporalmente, se contrata para sustituir a trabajadores fijos, con derecho a reserva del puesto de trabajo, incluyendo los trabajadores sustituidos en su periodo vacacional.

C). Personal temporal o de duración determinada: Es el que se precisa para realizar trabajos de carácter «temporal o eventual», considerándose de tal condición los trabajos, de carácter temporal, extraordinarios que se producen en las empresas por circunstancias especiales.

#### **Capítulo IV**

### **Ingresos, excedencias, movilidad geográfica, movilidad funcional, ceses y despidos**

#### **Artículo 14. Ingresos**

La admisión de trabajadores en la empresa, se ajustará a las disposiciones vigentes en materia de colocación. Pudiendo la empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado.

#### **Artículo 15. Periodo de prueba**

Todo el personal que ingrese en la empresa, quedará sometido a un periodo de prueba, siempre que se haya hecho constar en el contrato de trabajo, cuya duración será:

- a). Personal de los grupos I, II y III: 2 meses.
- b). Personal de los grupos IV y V: 1 mes.
- c). Personal del grupo VI: 15 días

En todos los puestos de trabajo, que impliquen función de mando, el periodo de prueba antes indicado, se incrementará en 1 mes.

La empresa podrá válidamente renunciar a este derecho o reducirlo.

La empresa y el trabajador, estarán respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán rescindir el contrato sin previo aviso y sin que tenga por ello derecho a reclamación o indemnización alguna. Terminado dicho periodo, sin que se haya producido desistimiento, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose el tiempo de servicio prestado a efectos de antigüedad en la empresa.

En todo caso, el personal en periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y el puesto de trabajo que desempeñen.

#### **Artículo 16. Promoción profesional.**

La Empresa se compromete a ofertar entre el personal vinculado a la empresa y antes de ofertar la contratación a personal ajeno a la misma, la opción, de que esos puestos, puedan ser cubiertos, por personal de categorías o grupos inferiores, siempre y cuando reúnan las condiciones y requisitos necesarios de titulación para el desempeño de esos puestos. El periodo de prueba en este caso, para el nuevo puesto de trabajo será la mitad del establecido en el art. 15. En caso de no superarse este periodo de prueba, el trabajador o trabajadora se reintegrará a su puesto de trabajo de origen, respetándose todos los derechos que en el mismo hubiese adquirido.

**Artículo 17. Movilidad geográfica**

En lo no previsto expresamente por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto concreto en el que se dé la imposibilidad de que el trabajador preste la totalidad de la jornada, anualmente considerada, en su centro de trabajo habitual, por no poder la empresa dotar de ocupación al trabajador durante todo su tiempo en este centro el trabajador podrá acudir a solicitud de la empresa a otros centros ubicados en la región percibiendo en ese caso, las compensaciones por desplazamiento previstas en el art.37 del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 18. Movilidad funcional**

Las empresas podrán, a tenor de sus necesidades, por razones técnicas u organizativas debidamente justificadas, aplicar la «Movilidad funcional» a sus trabajadores, dentro del mismo grupo profesional. Entendiendo por movilidad funcional, el cambio de funciones de los trabajadores, respecto a las propias de su categoría profesional, para la que fue contratado.

La movilidad funcional, cuando se trate de realización de funciones no correspondientes al mismo grupo profesional, se ajustará a lo previsto para esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 19. Trabajos de superior categoría**

La empresa, en caso de necesidad, podrá adscribir a un trabajador de su plantilla a un puesto de trabajo de superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

El trabajador afectado por el cambio, tendrá derecho al reconocimiento de todas las condiciones derivadas de la nueva categoría, así como a la percepción de los emolumentos correspondientes a la misma.

Si el trabajo de superior categoría, es desempeñado por un plazo superior a tres meses consecutivos o cuatro alternos, en un periodo de doce, dará derecho a la consolidación de la categoría, salvo para los casos de sustitución por bajas de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso la sustitución podrá prolongarse mientras dure la causa que motivó el cambio.

**Artículo 20. Trabajos de inferior categoría**

La empresa por necesidades muy justificadas, y por el tiempo imprescindible para su atención y previa comunicación a los Representantes de Personal, podrá destinar a un trabajador de su plantilla, a un puesto de trabajo de inferior categoría al que viniese desempeñando, siempre que pertenezca a su mismo grupo profesional, conservando siempre las retribuciones correspondientes a su categoría inicial.

**Artículo 21. Ceses**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y con una antelación de: un mes para el personal de los grupos profesionales I, II y III, y 15 días para el resto de los grupos profesionales.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar en el tiempo indicado, dará derecho a la empresa a descontar, de la liquidación del mismo, el importe de un día de haber por cada día de retraso en el preaviso. En caso de no satisfacer la empresa puntualmente el importe de la liquidación, dentro del plazo de los cinco primeros días del mes siguiente a su cese, se

penalizará a la misma, con la obligación de satisfacer al trabajador, el importe de un día de haber, por cada día de retraso en el pago de la citada liquidación.

#### **Artículo 22. Finiquitos**

El documento en el cual se declara terminada la relación laboral con la empresa y satisfechos sus derechos económicos, será puesto a disposición del trabajador antes de ser firmado, conteniendo la suficiente información y detalle para su completo entendimiento por parte del trabajador.

### **Capítulo V**

#### **Jornada de trabajo, horarios, turnos, descansos, horas extras y vacaciones**

##### **Artículo 23. Jornada de trabajo.**

La jornada normal de trabajo, para todo el personal comprendido en este Convenio, será de 1.791 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas en jornadas semanales de 40 horas de promedio, durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

##### **Artículo 24. Distribución irregular de jornada.**

Ambas partes consideran que la aplicación de la flexibilidad favorece el mantenimiento de los puestos de trabajo y la continuidad de las empresas. Por ello, en base a lo establecido en el Art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores se establece la distribución irregular de la jornada en los siguientes términos:

a) Se establecerá el calendario laboral anual para cada trabajador/a con su horario de prestación de servicio que marcará la jornada anual contratada. La empresa se compromete a colocar en los tableros de Anuncios de la empresa, las planillas individualizadas de trabajo a realizar durante el próximo año, antes del 30 de Diciembre de cada año. Estas planillas, estarán ajustadas de tal manera que cada trabajador tenga distribuida durante todo el año, toda su jornada de trabajo.

b) Para intentar mejorar la organización del tiempo de trabajo en la empresa y dar una más óptima respuesta a las situaciones de cambios en el volumen habitual de actividad, promoviendo la estabilidad de la plantilla mediante la autocobertura en el periodo estival, sin modificar estructuralmente las dotaciones de recursos humanos, se podrá establecer una flexibilidad (distribución irregular de la jornada) de un máximo de 180 horas de la jornada anual de cada trabajador/a, en todo caso en jornadas completas, o bien proporcional al tiempo de prestación de servicio y jornada contratada en los supuestos de jornadas a tiempo parcial. La jornada semanal máxima con aplicación de esta distribución irregular será de 44 horas. Este límite semanal se podrá ampliar siempre que exista acuerdo entre el trabajador y la empresa.

c) El tiempo de compensación o recuperación de estas horas flexibles se hará preferentemente por pacto entre empresa y trabajador/a, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y dando comunicación de estas situaciones a la representación legal de los trabajadores. De no existir acuerdo será potestad de la empresa establecer los periodos de compensación o recuperación. En cualquier caso se deberán de respetar los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente, con especial énfasis al establecido entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, que mediarán como mínimo, doce horas.

d) Se establecerá un preaviso mínimo de 5 días, excepto en casos de urgencias y contingencias extraordinarias, que deberán estar debidamente acreditadas y justificadas.

e) La flexibilidad se aplicará respetando el grupo profesional al que pertenezca el trabajador/a, respetando las características de su puesto de trabajo y las funciones desarrolladas.

f) En caso de que la empresa tenga una necesidad de flexibilizar se dará prioridad a los trabajadores/as que voluntariamente quieran dar cobertura a aquella demanda. A estos efectos, se creará una Bolsa de flexibilidad, donde se acumularán las horas de los trabajadores que voluntariamente se adscriban a la misma. Las horas que se contengan en dicha bolsa serán de utilización preferente para la cobertura de las necesidades a cubrir.

En caso de no disponer de voluntarios, o en el caso de que las horas disponibles en la bolsa se hayan agotado, se procurará que la aplicación del sistema de distribución irregular sea rotatoria y equitativa para el personal correspondiente a cada categoría. Estará permitido el cambio de turnos en los supuestos de aplicación de la flexibilidad, pudiendo intercambiarse turnos entre los distintos trabajadores.

g) La flexibilidad de horas no podrá superar el número de 90 horas por semestre.

h) La empresa comunicará a cada trabajador/a, durante el mes de octubre de cada año, su saldo de horas resultante, a fin de realizar, en su caso, la totalidad de su jornada anual antes del 31 de diciembre de cada año.

i) Los representantes de los trabajadores tendrán a su disposición en todo momento los datos referentes a la flexibilidad de horas, haciendo referencia a los grupos profesionales y servicios afectados.

j) No se aplicará ninguna flexibilidad de horas que suponga la imposibilidad por parte del trabajador a disfrutar de los permisos y vacaciones confirmados, excepto pacto en contrario. Se entenderá que existe confirmación de permisos y vacaciones si tras su solicitud estos no han sido denegados en un plazo de 48 horas tras su solicitud. También se exceptuará, salvo pacto entre trabajador y empresa, de la aplicación de la distribución irregular de jornada a aquellos trabajadores que tengan reconocida reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de un familiar, según establece el Art. 37.5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

k) La flexibilidad de horas no exime del abono de los pluses de este convenio, siempre y cuando el servicio se preste los días que generen este derecho.

l) Lo dispuesto en el presente artículo estará vigente a partir de la firma del presente convenio, proporcionalmente al periodo restante del año natural en curso.

#### **Artículo 25. Horarios**

El horario de trabajo, dadas las especiales características de los centros de trabajo en que será de aplicación este convenio, será establecido a tenor de las necesidades del servicio, por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con los representantes de personal o los propios trabajadores, cuando aquellos no existan. El Calendario Laboral, así como el cuadro horario establecido, deberá estar fijado, antes del 30 de diciembre de cada año, y expuesto en el tablón de anuncios de la empresa.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, sea cual sea el régimen de jornada que realice, tendrán derecho al disfrute del preceptivo descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Únicamente en el caso excepcional de que se preste servicio asistencial a los pacientes en domingo, se cambiará el descanso en domingo por otro día de la semana que garantice el descanso continuado de los trabajadores.

En los supuestos en que sea preciso alterar el horario de los turnos de trabajo, en cualquiera de los centros por necesidad del servicio, procediendo a la apertura de nuevos turnos, estos deberán permanecer abiertos durante al menos un mes para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de los/as empleados/as.

#### **Artículo 26. Horas extraordinarias**

Se entenderá por horas extraordinarias, las que excedan de la jornada pactada o planificada, que en cada momento realice la empresa. Su abono y realización se efectuará dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Pudiendo ser sustituidas o compensadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

#### **Artículo 27. Vacaciones**

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones, de 30 días naturales de duración, y que serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador, por todos los conceptos, en jornada normal, en los seis meses anteriores al inicio de las mismas.

Las vacaciones se devengarán por años naturales. En consecuencia el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El disfrute de las vacaciones se realizará en dos periodos de quince días de duración, garantizándose expresamente el disfrute de al menos uno de estos dos periodos en las fechas comprendidas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Los restantes 15 días, serán disfrutados por el trabajador durante los restantes meses del año, pudiéndose dividir en dos periodos de 7 y 8 días respectivamente.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica, salvo en el caso de su cese en la empresa sin haber disfrutado las referidas vacaciones, en cuyo caso percibirá su importe a prorrata del tiempo trabajado durante el año.

Los turnos de vacaciones se programaran durante los tres primeros meses del año, por la empresa de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, exponiéndose en el tablón de anuncios de la empresa la programación del periodo de vacaciones del centro. Estos turnos serán rotatorios, para todo el personal, dentro de cada departamento o sección.

Si durante el periodo de vacaciones estas se viesan interrumpidas por alguna situación de I.T, sobrevenida, una vez finalizada la situación de I.T, podrá seguir disfrutando de resto de días que le quedasen por disfrutar.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo 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 disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 28. Licencias**

En materia de permisos y licencias, y para todo aquello no previsto expresamente en el presente artículo, se habrá de estar a la regulación recogida en el Estatuto de los Trabajadores y otras normas que puedan ser de aplicación, y que tienen carácter de mínimo indisponible.

El trabajador avisando con la debida antelación, y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone:

a) Durante 15 días naturales en caso de contraer matrimonio o inscribirse como pareja de hecho legalmente constituida.

b) Durante 3 días naturales, en los casos de enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo solicitar la ampliación de la licencia, por el tiempo necesario, aunque sin derecho a retribución.

c) Durante 3 días naturales, en caso de fallecimiento parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que el trabajador debe realizar un desplazamiento por dicho motivo, el permiso tendrá una duración de 4 días, en caso de familiares de primer y segundo grado. Se entenderá que existe desplazamiento en el caso de que el infortunio tenga lugar fuera de la Región de Murcia. En el caso de fallecimientos de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad, el trabajador tendrá derecho a un permiso no retribuido para asistir al sepelio.

d) Durante 2 días naturales, en caso de alumbramiento de esposa y 3 días, en caso de que esta precise intervención quirúrgica.

e) Durante 1 día natural, en caso de matrimonio familiares de primer y de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Durante 1 día natural, en caso de bautizo o comunión de hijos.

g) Disposición de dos jornadas de trabajo ordinario para asuntos propios.\* A efectos de cómputo de jornada los días de Libre disposición computarán a efecto de la misma. \*promedio (ligado a jornada de 1791h/anales)

h) Durante 1 días naturales, por traslado de domicilio.

i) Por el tiempo necesario para acudir a un deber inexcusable de carácter público y personal o profesional.

j) Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise asistir a un consultorio médico, en horas coincidentes con la jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución, y por el tiempo indispensable, el permiso necesario al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente

justificante visado por el facultativo, donde conste la hora de asistencia, siempre que no sea posible asistir a las consultas del servicio público de salud en horario distinto no coincidente con la jornada laboral del trabajador.

k) Durante los 9 meses, posteriores al parto, las mujeres trabajadoras dispondrán de una hora diaria de permiso, para la lactancia de su hijo, que podrá dividirse en dos fracciones.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una redacción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo previo acuerdo con la empresa, en jornadas completas. En este último caso, el periodo a disfrutar será de 15 días.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre, siempre que ambos cónyuges trabajen.

l) En los supuestos en que el trabajador que tenga a su cargo directo algún menor de doce años afecto de discapacidad que precise de cuidados que hagan necesario un horario específico diferente del habitual, se estudiará conjuntamente con la empresa el horario que mejor se acomoda al problema familiar planteado, procurando, en el caso de que sea posible, su modificación para la mejor atención del menor.

m) Permiso sin sueldo: El trabajador, que con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un permiso sin sueldo. El periodo máximo de permiso sin sueldo que se puede solicitar a lo largo de un año es de tres meses. Una vez acabado este deberá incorporarse a su centro de origen. Este periodo de disfrute no computará a efectos de antigüedad en la empresa, ni serán efectivos los derechos inherentes a estar activo en la misma, salvo los de vinculación a esta.

No podrá solicitarse este permiso en los meses coincidentes con el periodo vacacional de la plantilla (junio-septiembre), según lo recogido en el Art. 27 del presente Convenio, y tampoco en el caso de haber disfrutado de un permiso similar en los doce meses anteriores.

### **Artículo 29. Excedencias**

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1.) La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, durante su vigencia, se concederá en los casos siguientes:

A) Sea cual sea la antigüedad del trabajador en la empresas, se le concederá excedencia forzosa, si ha sido nominado o elegido para cargo público o sindical, de ámbito provincial o superior, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de su servicio en la empresa. Su duración se extenderá mientras dure en el cargo que la determina. Y su ingreso deberá solicitarse, dentro del mes siguiente al de su cese en el mismo.

B) Según establece el art. 46.3 del E.T., los trabajadores tendrán derecho a una excedencia de carácter forzoso por una duración máxima de tres años, a contar desde de la fecha de nacimiento o adopción, para atender el cuidado de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza como por adopción.

Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

C) Así mismo, y adicionalmente a lo previsto en el párrafo anterior, los trabajadores, con un año de antigüedad en la empresa, también tendrán derecho a una excedencia especial de carácter forzoso, por un periodo mínimo de tres meses y un máximo de dos años, en el caso de tener que hacer frente a graves circunstancias familiares.

2.) La excedencia voluntaria, se concederá a aquellos trabajadores que con un año de antigüedad en la empresa y por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, lo solicite por cualquier motivo y por escrito, quedando la Empresa obligada a contestar antes de quince días naturales.

Esta excedencia solo concede el derecho preferente a reingresar en la empresa, siempre que haya vacantes de igual o similar categoría a la suya o se produzca en un futuro, y siempre que se haya solicitado el reingreso con al menos un mes de antelación a la terminación de la excedencia. Asimismo durante esta situación, no se computará su vigencia a efectos de antigüedad, en la empresa.

## Capítulo VI

### Condiciones Económicas

#### Artículo 30. Retribuciones

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este convenio, serán consideradas como retribución global, y estarán compuestas por el conjunto de percepciones salariales percibidas por el trabajador, es decir, salario base y complemento personal salarial, así como las percepciones de carácter extrasalarial, incluido el complemento personal extrasalarial, debidas a indemnizaciones o suplidos compensatorios de los gastos producidos como consecuencia de su actividad laboral.

Asimismo formarán parte de las retribuciones del trabajador el importe de las prestaciones de la Seguridad Social, satisfechas por la empresa, bien a su cargo o las abonadas en concepto de pago delegado, como igualmente los complementos económicos, concedidos por la empresa en caso de Incapacidad Temporal.

La liquidación y pago de las retribuciones, se realizarán dentro de la jornada laboral, documentadas en recibos oficiales de salario y por periodos no superiores al mes. Su pago se realizará dentro de los cinco primeros días del mes, en dinero efectivo, mediante talón o cualquier otra modalidad de pago a través de entidades de crédito.

Los trabajadores, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del salario devengado, siendo considerado como tal la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

#### Artículo 31. Salario Base

El salario base de todos los trabajadores, entendido este como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en el Anexo I del presente convenio.

#### Artículo 32. Complemento personal salarial

Es el complemento que, junto con el salario base, establece la retribución total de naturaleza salarial que le corresponde al trabajador.

En este concepto se engloban los conceptos de naturaleza salarial que mejoran el salario

### **Artículo 33. Plus Transporte**

Es el complemento que, junto con el salario base y el complemento salarial viene a compensar al trabajador por los gastos necesarios que deba realizar el trabajador en sus desplazamientos al centro de trabajo habitual, sustituyendo así al plus de transporte que venían percibiendo los empleados en base al convenio colectivo sectorial.

Aquellos trabajadores que, por compensación de desplazamientos superiores a los 40 Km, deban por indicación directa de la empresa superar estos, incluirán en este concepto las cantidades que correspondan en función de los Kilómetros que por encima de la cantidad estipulada como mínima la superen.

### **Artículo 34. Festivos**

Por la realización en domingos y Festivos de jornada laboral, se percibirán las siguientes cantidades:

ATS/DUE: 40 €/turno.

Aux. Enfer./TCAE: 30 €/turno.

Celador: 30€/Turno.

### **Artículo 35. Horas extraordinarias**

Siendo intención clara de las partes firmantes del presente acuerdo el mantenimiento del empleo, la empresa se compromete a la no realización de horas extraordinarias, salvo en casos de urgencia o de necesidad imprescindible.

Su realización, en cualquier caso, no podrá ser superior a las 80 horas anuales.

Y su abono, de efectuarse en metálico, en cuyo caso llevará un incremento del «50%» sobre el salario hora individual, deberá hacerse durante el mes siguiente a su prestación; si bien las empresas podrán optar por compensarlas por horas de descanso en cuantía equivalente, dentro de los cuatro meses siguiente a su realización. De la prestación de horas extras se dará cumplida información a la representación legal de los trabajadores. Se entenderán también como horas extraordinarias, todas aquellas que superen la jornada máxima establecida en el presente convenio.

### **Artículo 36. Gratificaciones Extraordinarias**

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán dos pagas extraordinarias por el importe equivalente a los conceptos de Salario Base y complemento personal salarial. Para aquellos trabajadores anteriores al 1 de Noviembre de 2014 incluirá el complemento de garantía ad personam.

A).- Paga Extra de Verano, con vencimiento al 30 de junio y pagadera durante el mes de junio.

B).- Paga Extra de Navidad, con vencimiento el 31 de diciembre y pagadera durante el mes de diciembre.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el año, percibirá las citadas Gratificaciones Extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el año.

### **Artículo 37. Kilometraje**

El trabajador que deba desplazarse desde su centro de trabajo a prestar servicios a otro centro de trabajo ubicado en localidad diferente y a una distancia superior a 30 km, se verá compensado con la cantidad de 0,17 €/km, por cada

kilómetro recorrido, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento a un centro de trabajo que no sea el habitual del trabajador y que se halle ubicado en otra localidad. Se adjunta en Anexo II tabla indicativa de las distancias entre centros.

Asimismo, se computará el tiempo de desplazamiento como tiempo efectivamente trabajado, en el caso de que un trabajador deba desplazarse ocasionalmente a otro centro a prestar servicios. Los tiempos a computar se contienen en el Anexo III. A estos efectos, se entenderá como centro de procedencia el centro de trabajo habitual del empleado.

#### **Artículo 38. Nocturnidad**

El personal afectado por el presente convenio, que realice su jornada de trabajo en periodo nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre las 10 de la noche y 6 de la mañana, percibirá un complemento salarial, con el nombre de «Plus de Nocturnidad», consistente mensualmente en un «30%» sobre el salario base diario. Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuese inferior a 4 horas el citado plus de nocturnidad se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

### **Capítulo VII**

#### **Condiciones Sociales**

#### **Artículo 39. Complemento económico por incapacidad temporal**

Se complementarán las prestaciones establecidas por incapacidad temporal por contingencias comunes que se encuentren entre los supuestos que requieran hospitalización, intervención quirúrgica, enfermedades oncológicas y patologías relacionadas con el embarazo.

También se complementarán los procesos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común durante los primeros tres días del periodo de baja, siempre y cuando hayan transcurrido al menos doce meses desde la anterior I.T. por Enfermedad Común.

Igualmente en el caso de Bajas por I.T. de duración mayor a quince días, se complementará por la empresa hasta el 100% de la retribución, a partir del decimosexto día.

#### **Artículo 40. Indemnizaciones por muerte o invalidez**

La empresa se obliga a mantener suscrita una Póliza de Seguros que cubra un importe de indemnización de «13.073,34» Euros, para los casos de Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Muerte, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. La Representación de los trabajadores tendrá derecho a exigir una copia de la misma a la empresa.

#### **Artículo 41. Ropas de trabajo**

La Empresa facilitará a cada toda su plantilla los uniformes y ropa de trabajo necesaria para el correcto de desarrollo de su labor. Las características de las prendas y equipos necesarios se determinará en base a las funciones realizadas, vigilando en todo momento el cumplimiento de las normas de seguridad y salud de aplicación a cada puesto.

#### **Artículo 42. Ayuda por fallecimiento**

En caso de fallecimiento de un trabajador que pertenezca, con carácter fijo, a la plantillas de cualquier empresa afectada por este Convenio, sus herederos tendrán derecho a percibir de la empresa, el importe de una mensualidad completa de sus haberes, en concepto de «Ayuda por fallecimiento», con independencia de la correspondiente liquidación.

### **Artículo 43. Premio a la permanencia**

Para los trabajadores que, con un mínimo de 10 años de antigüedad en la empresa y cuya edad se encuentre entre los 61 y 67 años, cesen en la misma, por cualquier motivo que no sea despido procedente, percibirán, con independencia de su liquidación o de cualquier indemnización que pudiera corresponderles legalmente, un premio de permanencia consistente en un mes de salario base más complemento personal salarial.

## **Capítulo VIII**

### **Faltas y sanciones**

#### **Artículo 44. Faltas**

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no sólo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerará pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificaran en:

1) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios irreparables, en un periodo de un mes.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un periodo de un mes.

c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) Falta de aseo y limpieza personal.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga perjuicios irreparables.

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerará falta grave.

k) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquella no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.

l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

m) La embriaguez, siempre que no sea habitual. Si esta se produce dos o más veces dentro del periodo de 30 días, se considerará falta grave.

2) Faltas graves. Se consideraran como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un periodo de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un periodo de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.

f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificaran como muy graves.

3) Faltas muy graves. Se consideraran como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un periodo de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un periodo de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa, así como la inobservancia de los principios y directrices incorporados en el Código de Ética y Conducta Comercial de la empresa.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) Originar riñas o pendencias con los compañeros.

j) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.

k) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

Tal y como establece el Art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

#### **Artículo 46. Sanciones**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informara de ello a los representantes legales de los trabajadores.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

1).- Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2).- Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
- Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3).- Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.
- Despido.

Todas las sanciones que se impongan por la empresa, se harán constar en el expediente personal de los afectados. Dichas sanciones se cancelaran, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

- a) Sanción por falta leve, a los tres meses de su imposición.
- b) Sanción por falta grave, a los dos años.
- c) Sanción por falta muy grave, a los cuatro años.

La concesión de un premio al sancionado, reducirá a la mitad el resto del tiempo que le faltare para ser cancelada la sanción.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

### **Capítulo IX**

#### **Varios**

#### **Artículo 47. Seguridad y salud laboral**

La empresa cumplirá las disposiciones genéricas dictadas en materia de seguridad laboral, y las específicas propias de este sector laboral, así como las que se deriven de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores se comprometen igualmente a la observancia de todas las medidas de seguridad que sean de aplicación en los centros de trabajo, utilizando en todo caso los Equipos de Protección Individual facilitados por la empresa, así como las normas que sean aplicables en esta materia de acuerdo con la coordinación de actividades empresariales.

#### **Artículo 48. Protección a la maternidad**

La empresa es consciente de la importancia de la defensa de la salud de la mujer y la garantía de prevención frente a condiciones nocivas o de esfuerzo en los periodos de gestión y lactancia.

Por ello, de conformidad con la regulación prevista en el Art. 26 de la LPRL, se garantizará, siempre que exista la posibilidad, el cambio de puesto de trabajo compatible con su estado durante la gestación a las mujeres cuyo trabajo total y parcial, tenga las repercusiones negativas para su normal embarazo, velando la empresa en todo momento por el cumplimiento de las normas relacionadas con la seguridad y salud de sus empleadas para la evitación de las situaciones de riesgo durante el embarazo.

#### **Artículo 49. Reconocimiento médico**

Las empresas conjuntamente con los representantes de los trabajadores organizarán un reconocimiento médico anual, que se realizará dentro de la jornada laboral del trabajador. En todo caso, el trabajador habrá de prestar su consentimiento previamente y solo se someterá a dicho reconocimiento de forma voluntaria, salvo lo dispuesto en el Art. 22 LPRL.

#### **Artículo 50. Programa de formación**

La empresa se compromete a la elaboración de un plan de formación anual dirigido al desarrollo y perfeccionamiento profesional de los trabajadores, comprometiéndose a escuchar a la representación de los trabajadores en todas aquellas propuestas que quieran trasladar a la empresa previa su elaboración.

La formación del personal tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo, por lo que tendrá carácter retribuido, siendo, por ello, de asistencia obligada para el personal.

#### **Artículo 51. Fomento a la contratación**

Al objeto de mantener la estabilidad del personal, la empresa se compromete a respetar los límites de la contratación temporal, comprometiéndose así mismo a la utilización de la contratación indefinida para la cobertura de aquellas posiciones que sean "fijas" o de estructura.

#### **Artículo 52. Derechos sindicales**

En materia de derechos sindicales y de representación del personal en la empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regula la materia.

Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, siempre que sean del mismo sindicato, podrán acumular las horas sindicales de otros delegados o miembros del comité, para poder realizar las tareas propias de su cargo.

Asimismo, los delegados de personal, podrán ceder parte de sus horas sindicales a los delegados de prevención, siempre que sean del mismo sindicato, para el cumplimiento de sus funciones en materias preventivas.

#### **Artículo 53.**

El presente convenio Colectivo obliga a la empresa Fresenius Medical Care Services Murcia, y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos recogidos en el ASECMUR-II.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

#### **Artículo 54. Comisión Paritaria**

Se establece una Comisión Paritaria de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, para la vigilancia y control del presente Convenio y que estará

compuesta por seis personas, tres representantes de la parte empresarial y otros tantos de la parte social, recomendándose que de los componentes de esta Comisión, dos al menos, uno por cada parte, deban de ser personas que hayan participado en la Mesa Negociadora del presente Convenio.

Cualquiera de las partes podrá convocar reuniones, notificándolas con 15 días hábiles de antelación a la reunión y con acuse de recibo. Estableciéndose a efectos de notificación los domicilios de los centros de trabajo de la empresa.

Una vez convocada la Comisión Paritaria, esta deberá reunirse en el término de un mes desde la solicitud, pudiendo celebrar tantas reuniones como estime convenientes para la resolución de la consulta planteada.

En el caso de no alcanzarse acuerdo, o en el caso de que no se haya resuelto la consulta en el plazo de tres meses desde su presentación, quedará abierta la vía de la reclamación colectiva, vía ASECMUR-II o la reclamación individual, según corresponda.

#### **Artículo 55. Planes de Igualdad**

Conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de Sexo.

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

Por ello, durante la vigencia del presente convenio, se emplaza a la comisión paritaria, la elaboración de un plan de igualdad en la empresa, que deberá de comprender como mínimo los siguientes elementos.

- Diagnóstico de situación.
- Objetivos del plan.
- Criterios de evaluación.

**Disposición adicional única.-** Se establece la aplicación del Complemento por I.T. recogido en el Art. 39 del presente Convenio Colectivo a los procesos por Incapacidad Temporal de mas de quince días naturales que se inicien partir de la fecha de 1 de noviembre de 2015, así como a procesos de I.T. los trabajadores que se encuentren en esa situación a dicha fecha.

**Disposición final.-** Se procede a la firma del presente Convenio, en la ciudad de Cartagena, Murcia, a 7 de marzo de 2016, por las personas integrantes de la comisión negociadora.



## ANEXO I

### TABLA SALARIAL 2015-2016

CATEGORÍA	Salario base	Comp. Pers. Salarial	Plus Transporte	RETRIBUCIÓN TOTAL
MEDICO	648,60€	844,31 €	69,66 €	21.736,66 €
FARM.HOS	648,60€	844,31 €	69,66 €	21.736,66 €
JEFE.ENF	648,60€	450,37 €	69,66 €	16.221,50 €
DUE	648,60€	450,37 €	69,66 €	16.221,50 €
OFI.ADMI	648,60€	221,12 €	69,66 €	13.012,00 €
AUX.CLIN	648,60€	308,49 €	69,66 €	14.235,18 €
CELADOR	648,60€	308,49 €	69,66 €	14.235,18 €
TECNICO	648,60€	183,65 €	69,66 €	12.487,42 €
AUX.ADMI	648,60€	183,65 €	69,66 €	12.487,42 €



## ANEXO II

<b>DESTINO</b> <b>KM</b> <b>ORIGEN</b> <b>KM</b>	<b>CARTAGENA</b>	<b>S.PEDRO DEL PINATAR</b>	<b>EL PALMAR</b>	<b>YECLA</b>	<b>MOLINA DE SEGURA</b>	<b>CIEZA</b>	<b>CARAVACA</b>
<b>CARTAGENA</b>	Km	43	42	133	59	91	123
<b>S.PEDRO DEL PINATAR</b>	43	Km	46	129	63	95	121
<b>EL PALMAR</b>	42	46	Km	110	19	50	73
<b>YECLA</b>	133	129	110	Km	92	65	98
<b>MOLINA DE SEGURA</b>	59	63	19	92	Km	34	79
<b>CIEZA</b>	91	95	50	65	34	Km	58
<b>CARAVACA</b>	123	121	73	98	79	58	Km

**ANEXO III**

<b>DESTINO</b>	<b>CARTAGENA</b>	<b>S.PEDRO DEL PINATAR</b>	<b>EL PALMAR</b>	<b>YECLA</b>	<b>MOLINA DE SEGURA</b>	<b>CIEZA</b>	<b>CARAVACA</b>
<b>ORIGEN</b>	<b>CARTAGENA</b>	<b>S.PEDRO DEL PINATAR</b>	<b>EL PALMAR</b>	<b>YECLA</b>	<b>MOLINA DE SEGURA</b>	<b>CIEZA</b>	<b>CARAVACA</b>
<b>CARTAGENA</b>	m	30	45	120	50	60	85
<b>S.PEDRO DEL PINATAR</b>	30	m	35	90	50	70	80
<b>EL PALMAR</b>	45	35	m	75	20	40	60
<b>YECLA</b>	120	90	75	m	80	60	70
<b>MOLINA DE SEGURA</b>	50	50	20	80	m	20	80
<b>CIEZA</b>	60	70	40	60	20	m	60
<b>CARAVACA</b>	85	80	60	70	80	60	m