



## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**21486** *Resolución de 15 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.*

Visto el texto del Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (código de Convenio núm. 99004625011981), que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 2021, de una parte por las asociaciones empresariales UNESPA, AMAT, CEM y ASECORE, en representación de las empresas del sector y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO.-servicios y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de diciembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### **CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS Y MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL**

**AÑOS 2020 A 2024**

#### **CAPÍTULO PRELIMINAR**

Disposición preliminar. *Determinación de las partes que suscriben el Convenio.*

Suscriben el presente Convenio, en representación de la parte empresarial, la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (UNESPA), la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (AMAT), la Confederación Española de Mutualidades de Previsión Social (CEM) y la Asociación Española de Corredores de Reaseguros (ASECORE); y, en la representación de las personas trabajadoras, la Federación de Servicios de CCOO (CCOO-Servicios) y la Unión General de Trabajadores (UGT).





























































4. Una vez conocidos el PIB y el IPC correspondientes al año 2023, y en el supuesto de que su evolución diera como resultado un incremento salarial superior al 0,8 %, procederá la aplicación del porcentaje de incremento que se deriva de la anterior escala, y su abono como revisión salarial en una sola paga en el periodo de los dos meses siguientes a la constatación de dichos datos por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio que procederá a la aprobación de las correspondientes tablas y conceptos salariales resultantes de dicha constatación.

5. Como cláusula de salvaguarda, para el supuesto de un PIB inferior o igual a 0 % que hubiera conllevado la ausencia de incremento salarial, o en caso de resultar un incremento salarial inferior al 0,8 %, el exceso del incremento salarial inicialmente aplicado en 2023 se deducirá del incremento salarial que está previsto aplicar inicialmente para el año 2024.

6. Los conceptos sobre los que se aplicará el incremento salarial que, en su caso, proceda, serán los siguientes: tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo, tabla de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia, ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado e importe de compensación de gastos previsto en el apartado 7 del artículo 25.

#### Artículo 45. Condiciones económicas para el año 2024.

1. Para el año 2024, se acuerda una evolución salarial acorde con el ritmo de la actividad de la economía española medida en términos de Producto Interior Bruto (PIB), de forma que para que el incremento salarial se produzca tendrá que constatarse un PIB superior a 0 %, y acorde también con la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC), referidos ambos indicadores a dicho año, y todo ello conforme a los siguientes criterios y escalas:

- Se acuerda aplicar un incremento salarial inicial del 0,8 %, con efecto de 1 de enero de 2024 sobre las tablas salariales definitivas de 2023.
- Si el PIB es superior a 0 % y resulta igual o inferior al 1,5 %, el incremento salarial base será del 1 %.
- Si el PIB es igual o superior al 1,6 % e igual o inferior al 2,5 %, el incremento salarial base será del 1,5 %.
- Si el PIB es igual o superior al 2,6 % e igual o inferior al 3,5 %, el incremento salarial base será del 2 %.
- Si el PIB es igual o superior al 3,6 %, el incremento salarial base será del 2,5 %.

2. Sobre el incremento salarial base resultante se aplicará un coeficiente corrector en función de la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) que se constate oficialmente a 31 de diciembre del año 2024 sobre 31 de diciembre del año anterior, conforme a los siguientes criterios y escalas:

- Si el IPC es inferior al 1 %, el corrector del incremento salarial será del 80 %.
- Si el IPC es igual o superior al 1 % e inferior al 2 %, no se aplicará corrector alguno al incremento salarial base.
- Si el IPC es igual o superior al 2 %, el corrector del incremento salarial será del 120 %.

3. Los referidos criterios y consiguientes incrementos salariales que, en su caso, pudieran derivarse de los mismos, se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024.

4. Una vez conocidos el PIB y el IPC correspondientes al año 2024, y en el supuesto de que su evolución diera como resultado un incremento salarial superior al 0,8 %, procederá la aplicación del porcentaje de incremento que se deriva de la anterior escala, y su abono como revisión salarial en una sola paga en el periodo de los dos meses siguientes a la constatación de dichos datos por la Comisión Mixta de

Interpretación del Convenio que procederá a la aprobación de las correspondientes tablas y conceptos salariales resultantes de dicha constatación.

5. Como cláusula de salvaguarda, para el supuesto de un PIB inferior o igual a 0 % que hubiera conllevado la ausencia de incremento salarial, o en caso de resultar un incremento salarial inferior al 0,8 %, el exceso del incremento salarial inicialmente aplicado en 2024 o 2023 se deducirá del incremento salarial del año 2025.

6. Los conceptos sobre los que se aplicará el incremento salarial que, en su caso, proceda, serán los siguientes: tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo, tabla de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia, ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado e importe de compensación de gastos previsto en el apartado 7 del artículo 25.

### *Sección 3.ª Dietas, suplidos y otros conceptos*

#### *Artículo 46. Dietas y Gastos de Locomoción.*

Las dietas y gastos de locomoción mínimos, se establecen de la forma siguiente:

1. Para el año 2020 la cuantía de la dieta por pernoctación fuera del lugar de su residencia habitual no será inferior al importe que figura en el Anexo III del Convenio para dicho concepto.

Cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia habitual la dieta no será inferior al importe que figura en el Anexo III, para dicho concepto.

2. Para el año 2021 la cuantía de las referidas dietas no será inferior al importe que figura en el Anexo IV del Convenio para dichos conceptos, resultando aplicables desde el día 1 de mayo.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, las partes fijarán los importes que correspondan a la Dieta Completa y a la Media, que serán dados a conocer a través de la Comisión Mixta Paritaria, aplicando a tal efecto los criterios que vienen siendo habituales para la determinación de los importes correspondientes a dichos conceptos, en función de la evolución del índice de precios de hoteles, restaurantes, bares y cafeterías.

3. En cuanto a los gastos de locomoción, cuando el viaje se realice de acuerdo con la empresa, en vehículo propiedad de la persona trabajadora o inspector, el coste mínimo del viaje sobre la ruta previamente aprobada por la empresa, será para el año 2020 el que figure en el Anexo III del Convenio para dicho concepto.

Para el año 2021 el coste mínimo por dicho concepto será el que figura en el Anexo IV del Convenio como precio del km, resultando aplicable desde el día 1 de mayo.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, las partes fijarán el importe del precio del Km. que será dado a conocer por la Comisión Mixta, aplicando a tal efecto los criterios acordados para la determinación de los importes correspondientes a dicho concepto en función de la evolución del precio de los carburantes.

Las empresas abonarán los gastos de locomoción efectivamente ocasionados por las gestiones que se realicen fuera de las Oficinas de la empresa, siempre que se utilice cualquier medio de transporte colectivo y sean realizados de acuerdo con la planificación de los mismos que al efecto determine la empresa.

#### *Artículo 47. Compensación por comida por jornada partida.*

La compensación por comida regulada en el artículo 53 del Convenio por jornada partida, equivaldrá como mínimo a los importes que a continuación se indican para los años de vigencia del Convenio: Año 2020, 2021 y 2022 11,10 euros; año 2023 11,20 y año 2024 11,30 euros.

## Artículo 48. *Ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado.*

Salvo que la empresa tenga establecido o establezca otro sistema de ayuda que mejore globalmente el aquí regulado, la ayuda económicamente evaluable a que se refiere el art. 26 del Convenio en su n.º 5.d), para que la persona trabajadora consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladado, se concreta en los siguientes términos:

Cuando se trate de traslado a poblaciones de hasta un millón de habitantes, la persona trabajadora trasladada percibirá una ayuda de vivienda por el importe bruto mensual que figura en el Anexo III para el año 2020 durante el primer año de traslado.

Si el traslado se produce a poblaciones de más de un millón de habitantes, o a Ceuta, Melilla, Baleares o Canarias, el importe bruto mensual de la ayuda vivienda será el que figura en el Anexo III para el año 2020 durante el primer año de traslado.

Para el año 2021, el importe bruto mensual por los referidos conceptos será el que figura reflejado para los mismos en el Anexo IV del Convenio.

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio la ayuda económica se determinará conforme a las previsiones de los artículos 43 y siguientes.

## Artículo 49. *Uniformes y prendas de trabajo.*

En función de las tareas a desarrollar, o características o necesidad del puesto de trabajo a desempeñar, la empresa facilitará a las personas trabajadoras las prendas de trabajo y/o protección adecuadas a dichas circunstancias, siendo facultad de la misma el decidir el tipo de prendas que deberán utilizar, las cuales estarán en función de los servicios que se desempeñen.

Estas prendas se entregarán con una periodicidad de 2 al año para aquellas que tengan un carácter de uso continuado permanente en un régimen de jornada completa. En las demás situaciones, dicha entrega se efectuará con la periodicidad suficiente para que garantice el buen decoro, presencia personal y, en su caso, seguridad, de este colectivo, sin perjuicio en todos los casos de los derechos adquiridos en el ámbito de empresa y de los estipulados en la legislación vigente.

## Artículo 50. *Anticipos.*

El personal afectado por el presente Convenio, con un mínimo de permanencia en la empresa de dos años, tendrá derecho a la concesión de anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios por razón de matrimonio/divorcio de la persona trabajadora, o enfermedad/accidente grave de la persona trabajadora o familiares de primer grado (hasta 4 mensualidades de sueldo tabla), o en caso de ser víctima de violencia de género (hasta 5 mensualidades de sueldo tabla), así como gastos de matrícula y libros de las personas trabajadoras o sus hijos (hasta dos mensualidades de sueldo tabla).

En el ámbito de empresa se podrán ampliar las causas de los anticipos, sus importes, así como la reducción del tiempo mínimo de permanencia en la empresa para poder generar el derecho a su concesión.

También en dicho ámbito, en coordinación con el régimen de anticipos que pudiera existir en la misma, se concretará la forma de justificar la causa que origina la solicitud del anticipo, los plazos de amortización (máximo de dos años), mediante retenciones en nómina de los mismos (hasta el 20% del sueldo base de cada momento), así como el número máximo de solicitudes que puedan atenderse y la necesidad de amortización inmediata en caso de cese.

## Sección 4.<sup>a</sup> Supuestos especiales

### Artículo 51. *Supuestos de inaplicación del Convenio.*

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T. En los supuestos de ausencia de tales representaciones, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado precepto.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue.

3. 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 la empresa

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Mixta Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

5. Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) que resulte de aplicación.

## Sección 5.<sup>a</sup>

### Artículo 52. *Carácter de las condiciones económicas aquí reguladas.*

Sin perjuicio de las previsiones contenidas en el art. 7 del presente Convenio sobre articulación de la negociación colectiva, las condiciones económicas reguladas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, tienen el carácter de mínimos, con la salvedad de la prioridad aplicativa que, en todo caso, corresponde a los convenios de empresa en los términos previstos en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VIII

### Tiempo de trabajo

### Artículo 53. *Jornada Laboral y su distribución.*

1. La jornada máxima de trabajo durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023 será de 1.700 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. A partir del 1 de enero de 2024 la jornada máxima de trabajo será de 1692 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. Deberán respetarse las jornadas inferiores existentes en el ámbito de empresa en aquellos supuestos en que, antes de entrar en vigor el presente Convenio, existiera una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento que estableciera un cómputo anual inferior al fijado en el número 1.

3. Las interrupciones que pudieran tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado período de descanso o pausa de desayuno no se consideran tiempo de trabajo efectivo, si bien se mantendrán como tiempo efectivo de trabajo en aquellas empresas en que esté expresamente establecida tal consideración.

4. La distribución horaria de la jornada anual podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

5. A efectos de no superar el cómputo anual de la jornada establecida en el presente Convenio, se procurará llevar a días de libranza los excesos que sobre dicho cómputo pudieran derivarse de la adaptación al calendario de fiestas de cada año. Para adaptaciones horarias diferentes habrán de seguirse las previsiones de negociación a que se refiere el número 8 del presente artículo.

6. El número de horas en cómputo anual fijado en el número 1 podrá ser exigido por las empresas, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos o descansos previstos en la legislación vigente o en el presente Convenio general, y los casos de suspensión de contrato de trabajo.

7. Con carácter general, el horario de trabajo será en jornada partida, regulada conforme a las pautas y criterios establecidos en el presente artículo.

No obstante, se mantendrá la jornada continua en aquellas empresas que la vienen realizando.

El paso de una distribución horaria a otra se hará mediante acuerdo con la Representación Legal de las personas trabajadoras siguiendo las pautas y criterios establecidos en el presente Convenio.

8. En el ámbito de empresa podrán acordarse otras distribuciones horarias diferentes, continuadas y/o partidas, mediante negociación colectiva a través de acuerdo o convenio y conforme a los criterios y pautas del presente convenio.

#### 9.A Jornada partida.

La distribución horaria de la jornada partida se realizará conforme a las siguientes pautas y criterios:

a) Las horas de referencia para la entrada y salida del trabajo serán las 8 y las 17'30 horas, respectivamente, con la posibilidad de aplicar una flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de hasta 60 minutos.

b) El tiempo de comida podrá ser inferior a una hora, si se pacta en el ámbito de la empresa, pero no podrá ser superior a dos.

c) Siempre que el tiempo para comida se encuentre dentro de estos márgenes, se tendrá derecho a una compensación por comida en los términos fijados en el artículo 47 del presente Convenio, por día trabajado en jornada partida, procediendo su entrega salvo que la empresa esté facilitando a su cargo servicio de restaurante o comedor en el centro de trabajo o sus cercanías inmediatas, o salvo que se hubieran pactado otras compensaciones equivalentes que, por su razón de ser o naturaleza, se hubieran originado para compensar este concepto por jornada partida.

La empresa podrá sustituir las fórmulas indirectas de prestación del servicio de comedor que pudieran concurrir por entrega dineraria del importe señalado anteriormente.

d) Atendiendo siempre a las características organizativas y funcionales de la empresa, se tenderá a establecer la jornada continuada de 8 a 15 horas para el período estival (de 15 de junio a 15 de septiembre), así como la libranza de todos los sábados del año.

e) Se establece, con carácter general, la jornada continuada en horario de mañana para todos los viernes del año.

Se exceptúan, en todo caso, los «Supuestos especiales», que se regulan en el art. 54 del presente Convenio, así como las «Peculiaridades de las M.C.S.S.» reguladas en el art. 56 del mismo.

## 9.B Jornada continuada.

La distribución horaria de la jornada continuada, se realizará conforme a las siguientes pautas o criterios:

a) Todos los meses del año, excepto Mayo a Octubre, de 8 a 15 horas, de Lunes a Sábado, ambos inclusive. Meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre, de 8 a 15 horas, de Lunes a Viernes ambos inclusive.

b) A efectos de no superar el cómputo anual de la jornada, en cada empresa se adaptará dicho horario pudiendo incrementar, en su caso, el número de sábados en que se libra.

10. Respetando las previsiones normativas en cuanto a la elaboración del calendario laboral, deberá figurar un ejemplar del mismo en cada Centro de trabajo.

11. La jornada en cómputo anual fijada en los números 1 y 3 del presente artículo no podrá verse alterada, ni en más ni en menos, como consecuencia de la distribución horaria de la jornada, del calendario de festivos, o de la distribución del período de vacaciones.

12. Como política de protección de la maternidad, la mujer gestante que así lo solicite, tendrá derecho a una reducción retribuida del 25% de su jornada de trabajo a partir de la semana 30 de gestación.

13. En aquellos supuestos en los que en función de las previsiones del presente artículo se produjera un cambio de régimen horario del que resultara una coexistencia de diversos horarios, la persona trabajadora, durante un plazo máximo de 6 meses desde que tuvo lugar el cambio, podrá solicitar la reincorporación a la jornada general anterior, si todavía existiera en la empresa. Esta solicitud podrá formularse una vez transcurrido dicho período de 6 meses si concurrieran en la persona trabajadora necesidades justificadas, singulares y graves que así lo requirieran.

14. Cuando se realice jornada a tiempo parcial, las condiciones económicas y laborales derivadas del presente Convenio general se adaptarán también proporcionalmente, salvo gastos o suplidos regulados en el texto del Convenio.

14.1 Con independencia de la regulación contenida en el presente artículo y de las previsiones del artículo 53 sobre supuestos especiales, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en desarrollo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá establecer otra distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Para ello, la empresa iniciará un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras con la comunicación de sus propuestas razonadas, tanto si se refieren a una distribución irregular a lo largo del año, como si estuvieran referidas a una distribución irregular limitada en el tiempo o para supuestos concretos, con motivación de las causas que la justifiquen.

Durante el periodo de consultas, que tendrá lugar en el tiempo mínimo necesario acorde con la circunstancia del caso y la extensión de sus efectos, las partes negociarán de buena fe, con vista a la consecución de un acuerdo. El acuerdo que, en su caso, se alcance deberá incorporar los tiempos de la distribución irregular llevada a cabo y las formas de recuperación o compensación horaria de los mismos.

La interlocución ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados/as de personal.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje de la Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación del Convenio, que se desarrollará en un plazo máximo de 7 días.

14.2 En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta 150 horas de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La forma de compensación horaria resultante de la distribución irregular llevada a cabo, se realizará procurando el acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo, la compensación horaria tendrá lugar dentro del plazo máximo de 4 meses siguientes a su realización, mediante tiempo equivalente de descanso, en unidades de tiempo equivalentes a las que se compensan, situándose su disfrute dentro de dicho periodo en función de las necesidades organizativas de la empresa que podrá, en su caso, concretar tal compensación en jornadas completas de trabajo.

#### Artículo 54. *Supuestos especiales.*

A través de los correspondientes cauces de negociación colectiva con la Representación Legal de las personas trabajadoras, en aquellas empresas y actividades del sector tales como: empresas o ramos de asistencia en viaje, decesos, centros o dependencias sanitarias, servicios informáticos, personal de mantenimiento, vigilancia-seguridad, centros de atención telefónica, autorización de prestaciones sanitarias, y otros servicios análogos que por exigir especial atención, derivada de la naturaleza de la función, de la necesaria atención a canales de distribución y red comercial, o de la ubicación de la prestación del servicio, deben trabajar con distribuciones horarias especiales, se podrán establecer distribuciones de jornada diferentes de las establecidas con carácter general, o en turnos de hasta 24 horas, respetando en todo caso las condiciones y mínimos establecidos al respecto en la normativa laboral y en el presente convenio sobre jornadas especiales de trabajo, turnos, trabajo en festivos y nocturno.

#### Artículo 55. *Trabajo a turnos, trabajo nocturno y en festivos.*

1. El trabajo a turnos, en festivos y el trabajo nocturno se organizará tomando como referencia los criterios y orientaciones marcadas en el presente Convenio, y salvaguardando, en todo caso, los principios y garantías que para estas modalidades se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente.

2. En procesos de trabajo continuo de 24 horas, las personas trabajadoras deberán estar adscritas a un turno. Los turnos podrán ser turnos fijos o turnos rotatorios, favoreciéndose la permanencia de cada persona trabajadora, de manera estable, en un turno determinado.

Se ofertarán las vacantes que se produzcan en los distintos turnos de día a las personas trabajadoras en turno de noche, que tendrán preferencia, según la antigüedad en el turno de noche, para ocuparlas. No obstante, dentro de este turno, gozará de mejor preferencia las personas trabajadoras mayores de 60 años, en función progresiva de su edad. Si por este cauce la vacante no se cubriera, la persona trabajadora de turno de tarde tendrá dicha prioridad con los mismos criterios.

La planificación de los turnos se comunicará con la mayor antelación posible a las personas trabajadoras que los realicen, los cuales deberán tener conocimiento de los mismos con 120 días, como mínimo, de antelación, debiéndose tender a una progresiva planificación anual de los turnos a lo largo del período de vigencia del Convenio.

#### 3. Plus de turnicidad rotativa.

Para compensar el mayor esfuerzo que requiere el trabajo en turnos rotativos, y salvo que dicha circunstancia ya se hubiera tenido en cuenta al fijarse el salario, se establece un Plus por turnicidad rotativa, correspondiente al mes en que la misma se haya producido, consistente como mínimo en el 20% del sueldo base mensual para las personas trabajadoras que esté sujeto a rotación horaria por turnos de trabajo, mientras se mantenga esta circunstancia.

#### 4. Trabajo nocturno.

Se considera que es trabajo nocturno el regulado como tal en la legislación laboral vigente y, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado su compensación por descansos, las horas trabajadas durante el período nocturno tendrán la retribución específica que se determine a través de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, sin que la misma pueda ser inferior a un incremento del 15% calculado sobre el sueldo base mensual, o del 40% cuando se trate de los turnos de las noches especiales del 24 y 31 de Diciembre, con la salvedad, todo ello, de la prioridad aplicativa que corresponde a los convenios de empresa conforme a las previsiones que se regulan en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 5. Trabajo en festivos.

Salvo que la persona trabajadora hubiera sido contratada especialmente para realizar su trabajo en festivos y en su retribución se haya tenido en cuenta esta circunstancia, se compensará adicionalmente el trabajo desempeñado en los días festivos abonando a la persona trabajadora el importe de las horas trabajadas en el día festivo incrementadas, como mínimo, en un 75 %, salvo descanso compensatorio.

6. En el supuesto en que se generaran al mismo tiempo los pluses de turnicidad rotativa y nocturnidad aquí regulados, se percibirá aquel al que corresponda un mayor porcentaje o importe económico.

7. Procederá el abono en vacaciones de los pluses de turnicidad y nocturnidad siempre que se trate de personas trabajadoras adscritas a los mismos y que vinieran percibiéndolos de forma habitual.

8. Con el objetivo de evitar la duplicidad de pagos que pudieran existir por los mismos conceptos, las anteriores compensaciones por turnicidad rotativa, trabajo nocturno, en festivos y en festivos especiales, compensarán, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras, cualquiera que sea su denominación, que sobre dichos mínimos vinieran en la actualidad abonando las empresas atendiendo a que el trabajo sea nocturno, rotativo o en festivos.

#### Artículo 56. *Peculiaridades de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.*

1. En aquellos Centros Sanitarios de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en los que excepcionalmente se mantenía un cómputo anual superior al fijado en el presente Convenio para todo el Sector, se adaptará al del resto del personal del Sector mediante fórmulas acordadas con la representación de las personas trabajadoras, siempre que quede garantizada la cobertura de los servicios de los diversos turnos de trabajo.

Esta medida conllevará la adaptación proporcional de las retribuciones a la jornada efectivamente desarrollada.

2. Dadas las especiales características que concurren en los Centros Asistenciales de las M.C.S.S., cuyo funcionamiento viene exigido por las necesidades de atención al colectivo asegurado, la persona trabajadora adscrita a dichos centros, podrá desarrollar sus funciones dentro del período comprendido entre las 8 y las 22 horas, respetando los límites de jornada diaria y teniendo en cuenta las situaciones actuales de jornada legal que viene desarrollando.

Las jornadas que puedan pactarse con la entrada en vigor del presente Convenio se ajustarán a lo dispuesto en el mismo.

En ningún caso la jornada anual podrá ser superior a la máxima establecida con carácter general en el presente Convenio.

Si en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio existiere la persona trabajadora no titulado con horario partido, cuya jornada fuese realizada bajo la modalidad de más de dos fraccionamientos, ésta sería reducida a dos, mediante la

correspondiente reducción salarial u otras fórmulas acordadas entre la representación de las personas trabajadoras y la empresa, con la salvedad, todo ello, de la prioridad aplicativa que corresponde a los convenios de empresa conforme a las previsiones que se regulan en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos concretos de aquellos Centros Asistenciales cuya actividad necesariamente debe ser desarrollada durante las 24 horas del día, previo acuerdo entre la Dirección del Centro y la representación legal de las personas trabajadoras, se establecerá el sistema de trabajo a turnos fijos o rotatorios, favoreciendo, en lo posible, la permanencia de la persona trabajadora de manera estable en un turno determinado.

3. En las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social que dispongan de Centros hospitalarios cuya actividad se desarrolla en turnos de mañana, tarde y noche, sin perjuicio de las situaciones actuales y, previo acuerdo entre la Dirección y la representación legal de las personas trabajadoras, dichos turnos podrán ser de carácter fijo o rotatorio, favoreciendo, en lo posible, la permanencia de manera estable en un turno determinado.

La persona trabajadora que realice turnos fijos de noche, tendrá el derecho preferente, según la antigüedad en el turno de noche, a ocupar las vacantes o nuevos puestos de trabajo que se produzcan en turnos del día, siempre que las necesidades organizativas del Centro lo permitan y los solicitantes posean las aptitudes adecuadas para el puesto vacante, todo ello sin menoscabo de lo dispuesto en el Art. 36.4 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La Dirección de la Mutua, atendiendo en cada caso las necesidades organizativas de los respectivos Centros Hospitalarios, realizará, si procede, un reparto equitativo del calendario rotatorio de domingos y festivos con respecto a las personas trabajadoras de turnos fijos, previo comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras, quienes podrán formular las alegaciones que estimen convenientes.

Las guardias que no requieran la presencia física de las personas trabajadoras, aunque sí de su disponibilidad ante una emergencia (guardias localizadas), serán compensadas mediante acuerdo a nivel de Mutua.

5. Para las personas trabajadoras sanitarias adscrito a los Centros Asistenciales y Hospitalarios, los días de libranza que, en su caso, pudieran derivarse de la previsión contenida en el art. 47 n.º 5 del Convenio, serán acumulables a las vacaciones y sujetos al mismo régimen, salvo acuerdo o pacto en contrario entre las partes.

#### Artículo 57. *Horas Extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, en una proporción equivalente como mínimo al valor de la hora ordinaria, tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que otra cosa dispongan las partes, dentro de los 4 meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

3. En atención a razones de política de empleo, se acuerda que en ningún caso el valor de la hora extraordinaria sea superior al valor de la hora ordinaria, cuando se opte por la retribución de la misma.

4. Tendrán la consideración de horas extraordinarias por fuerza mayor, aquellas exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

5. Trabajo nocturno.—En todo caso, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en trabajos nocturnos, salvo las previsiones contenidas al respecto en la normativa sobre jornadas especiales de trabajo.

6. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.



















































Artículo 89. *Promoción del empleo desde el Convenio general.*

En el presente Convenio se han acordado diversas cláusulas a través de las cuales se pretende impulsar la promoción del empleo en el Sector.

En ese sentido cabe reseñar las regulaciones referentes a horas extraordinarias, Grupo IV del sistema de clasificación profesional, promociones y ascensos, formación... etc., considerando que las actuaciones que se desprenden de estos temas y en especial de la formación, cumplen una función decisiva en la estabilidad del empleo y en la dinamización de las carreras profesionales, repercutiendo positivamente en el empleo dentro del Sector.

Artículo 90. *Principios Generales.*

Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

- Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
- Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato.
- Potenciación de la contratación en el Grupo IV como vía de acceso a la carrera profesional en el Sector.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

Artículo 91. *Instrumentos de política activa de empleo sectorial.*

Como instrumentos de política activa de empleo sectorial se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas afectadas no podrán establecer contratos laborales a jornada completa con personas trabajadoras que mantengan una relación laboral a jornada normal en otro Sector, o esté en situación de jubilación, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.

2. Las empresas podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y de promoción y fomento del empleo, siempre que se observen los presupuestos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia.

3. El acogimiento de becarios y la realización de prácticas docentes en la empresa se realizará a través de los correspondientes programas de cooperación con Centros educativos, conforme a la normativa específica que los posibilita, informando a la Representación Legal de las personas trabajadoras del número de estudiantes y becarios que al amparo de dicha normativa vengán desarrollando prácticas formativas en la empresa.

4. El fraude de Ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

5. Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de las personas trabajadoras jóvenes a través del Grupo Profesional IV.

6. En el ámbito de empresa y mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.

7. En dicho contexto de diálogo social, la empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la plantilla que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la empresa, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades contractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

Igualmente, durante el mes de Enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras la relación y datos laborales del personal en plantilla para conocer su situación en dicho momento.

8. Con carácter anual y a través del diálogo social en la empresa se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este Convenio.

9. Se favorecerá la contratación de personas con discapacidad y el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en empresas de más de 50 personas en plantilla, con la posibilidad de desarrollar las medidas alternativas mencionadas en el art. 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de las personas trabajadoras con discapacidad)

#### Artículo 92. *Fomento de la jubilación parcial y contrato de relevo.*

Al objeto de promover el relevo generacional en el sector, se procurará el fomento del acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras conforme a las previsiones legales contenidas en el actual art. 215 de la Ley General de la Seguridad Social, así como el contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores vigente en la actualidad.

#### Artículo 93. *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, 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 cien y hasta ciento 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.

Esta obligación afectará, igualmente, a las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras en el mes de marzo del año 2022.

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.

3. A partir de la definición legal del plan de igualdad como «conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres...», las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa, tendrán en consideración los criterios a que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de selección, contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan

preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 94. *Declaración contra las diferencias salariales discriminatorias por razón de género.*

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

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a analizar en el seno de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo la elaboración de un compendio de buenas prácticas contra la brecha salarial que pueda servir de referencia a nivel sectorial.

Artículo 95. *Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo.*

Para la correcta aplicación del Convenio en torno a los contenidos y principios que a continuación se indican, se acuerda la creación de una Comisión integrada por las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo, para el estudio de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el Sector que trate de políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

La Comisión tendrá entre sus competencias las de mediación o, en su caso, arbitraje en aquellos supuestos en que voluntaria y conjuntamente las partes soliciten su intervención para la solución de sus discrepancias que surjan directamente vinculadas con la regulación de la materia de igualdad establecida en el presente Convenio.

Dicha facultad no perjudicará las competencias que se reservan para la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio en lo concerniente a la interpretación, mediación y arbitraje respecto de todos los contenidos regulados en presente Convenio, incluidos los relativos a materias de igualdad y no discriminación.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo celebrará, al menos, tres reuniones cada año.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la representación sindical en la Comisión dispondrá de un crédito de 600 horas/mes a distribuir en proporción a la representatividad de cada organización reflejada en la composición de la misma.

Una vez realizada la distribución, la asignación personal de los créditos horarios se realizará conforme a módulos de 100 ó 50 horas mensuales.

Artículo 96. *Protección de las víctimas de violencia de género.*

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en el la normativa general sobre la materia.

2. Igualmente, las trabajadoras víctimas de violencia de género así reconocidas podrán solicitar una ayuda económica de hasta 1.000 euros con el objeto de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tales como gastos de traslado de domicilio, asistencia jurídica o ayuda psicológica. Para obtener esta ayuda será necesario acreditar el gasto y que éste no sea compensado por la empresa en base a otras normas que regulen esta misma situación.

3. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

5. 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 víctima a la empresa a la mayor brevedad.

6. Las trabajadoras víctimas de la violencia de género podrán solicitar un permiso retribuido para comparecer por el tiempo necesario ante los órganos judiciales y administrativos para llevar a cabo los trámites y procedimientos derivados de su situación.

7. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

*Art. 97. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral.*

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días– guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

## CAPÍTULO XV

**Comisión paritaria del convenio y observatorio sectorial**

Artículo 98. *Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio.*

1. Conscientes las Organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones laborales en el Sector, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en los artículos 85.3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio general.
- b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa.
- c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.
- d) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el periodo de consultas en el procedimiento de inaplicación del Convenio en la empresa, en los términos regulados en el art. 45 del presente Convenio, de conformidad con las previsiones del 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en el art. 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Serán vocales de la Comisión doce miembros de la representación empresarial y otros doce de la representación de las personas trabajadoras, designadas por las respectivas Asociaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio, con la proporción derivada de su representatividad a la firma del Convenio. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

En cada reunión se designarán al comienzo, dos moderadores, uno por la representación empresarial y otro por la representación de las personas trabajadoras, quienes actuarán conjuntamente. Asimismo se designarán dos redactores de actas, en la misma forma expresada y con el mismo modo de actuación.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista, al menos, un representante por cada organización que la integra, que incorporará el porcentaje de representatividad que corresponda a la misma, a efectos de la toma de acuerdos.

3. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta Paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

- a) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 1.
- b) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (persona trabajadora, con indicación de la empresa a que pertenece o empresa) y domicilio.
- c) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Mixta, y de acatamiento a la misma. También deberán constar con claridad los

puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.

d) Para la tramitación de las solicitudes de mediación y arbitraje se seguirán los procedimientos y plazos regulados en el Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

A efectos de comunicaciones, la Comisión se entenderá ubicada en la c/ Núñez de Balboa, 101, 28006 Madrid.

4. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos Representaciones.

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las Representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

5. En el supuesto de falta de acuerdo, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

De subsistir el desacuerdo, las discrepancias producidas podrán someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos que resulten de aplicación, siempre que así se decida por mayoría de cada una de ambas representaciones.

6. Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo de un mes desde la fecha en que se haya formalizado la solicitud para su intervención.

Dicho plazo se entenderá limitado al que legalmente corresponda en los supuestos en que así estuviera expresamente regulado.

En todo caso, en el supuesto del apartado d) del n.º 1 del presente precepto, la Comisión Mixta deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En el supuesto del apartado e) del mismo n.º, el plazo será de 15 días desde la presentación de la solicitud.

El trámite de intervención de la Comisión se considerará como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la Comisión en los plazos establecidos.

7. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Ahora bien, en el supuesto en que conjunta y voluntariamente hayan sometido el conflicto al arbitraje que se regula en el punto 1.c) del presente artículo, las partes no podrán acudir a la vía judicial o administrativa, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada. Todo ello sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean de aplicación al caso planteado y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje y con sujeción a los procedimientos derivados del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

8. Los miembros titulares de la Representación de las personas trabajadoras en la Comisión Mixta, dispondrán de un crédito de 100 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha Comisión. El crédito será de 25 horas para los miembros suplentes de la Comisión Mixta.

9. Para el tratamiento de los temas específicos que se susciten en el ámbito de las competencias de la Comisión Mixta Paritaria en materia de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, se designarán, con iguales criterios de composición de la Comisión Mixta, por las Organizaciones sindicales firmantes del Convenio cinco representantes de las personas trabajadoras pertenecientes a estas Entidades, que dispondrán para el desempeño de sus tareas de un crédito de 50 horas mensuales retribuidas.

#### Artículo 99. *Observatorio Sectorial.*

1. Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, se crea un Observatorio Sectorial desde el que los interlocutores sociales firmantes del presente Convenio realizarán los correspondientes análisis de la realidad sectorial a partir de la diversidad de entidades incluidas en su ámbito de aplicación, de las características y

evolución del empleo, de la situación existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los principios de igualdad y no discriminación en el empleo, de la responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales y de cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el citado Observatorio Sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada Representación.

2. El Observatorio también abordará el tratamiento del absentismo, con los objetivos principales de:

- Identificar las causas del absentismo y sus efectos, y cuantificar su dimensión, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente
- Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información a la representación de las personas trabajadoras y, en su caso, medidas correctoras y de control, posibilitando llevar a cabo planes concretos a nivel de empresa de acuerdo con sus circunstancias.

3. También se abordará en el Observatorio el análisis del capítulo de este Convenio sobre Clasificación Profesional y los sistemas de promociones y ascensos, en orden a valorar su adecuación a la realidad actual de las empresas y las nuevas formas de organización del trabajo, analizando también la posible consideración de carreras profesionales vinculadas a la formación, entre otros factores que pudieran tenerse en cuenta.

4. Los resultados y conclusiones que, en su caso, se alcancen en el seno del Observatorio Sectorial serán llevados por las partes a la próxima negociación colectiva sectorial para ser tenidos en cuenta en la misma, sin perjuicio de la posibilidad contemplada en el n.º 1, párrafo 2.º del art. 86 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Como puntos de encuentro del Observatorio Sectorial con las diversas Comisiones Paritarias establecidas en el Convenio (Comisión Paritaria Sectorial de Formación, Comisión de Igualdad de oportunidades y empleo y Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio), éstas harán llegar al Observatorio un resumen de sus principales actuaciones así como de las iniciativas desarrolladas por las mismas en su ámbito de actuación.

6. Sobre la base de las informaciones recibidas de las referidas Comisiones Paritarias y, recogiendo, también, sus propias iniciativas, actuaciones y análisis realizados, el Observatorio Sectorial elaborará una Memoria recogiendo las actividades desarrolladas, así como las conclusiones o propuestas que de dicha actividad se pudieran derivar. El Observatorio se reunirá, al menos, dos veces cada año.

7. El Observatorio estará integrado por 7 miembros por la Representación Empresarial y otros 7 por la Representación de las personas trabajadoras, designadas por las respectivas Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio, incorporando también la composición paritaria en el seno de cada Representación, si bien, a efectos de adopción de acuerdos, se tendrá en cuenta la representatividad de cada Organización a la firma del Convenio.

Por cada Organización sindical se podrá designar un vocal suplente.

El Observatorio se dotará para su funcionamiento de las normas internas que en cada momento considere más adecuadas para el mejor desarrollo de las tareas encomendadas.

La Representación Sindical dispondrá de un crédito de 500 horas/mes retribuidas para el adecuado desempeño de su función, a distribuir con la proporción derivada de la representatividad de cada Sindicato a la firma del Convenio, en módulos que no podrán superar las 70 horas/mes en su asignación a cada miembro de su representación.

Disposición adicional primera. *Situaciones anteriores en materia de jornada y horario.*

Durante la vigencia del presente convenio, las empresas que mantengan una Jornada legal distinta a la regulada en el artículo 53, o no se acomoden a los criterios

horarios señalados en el mismo, se adaptarán a las previsiones contenidas al respecto en el presente Convenio general, siempre que así se opte por acordarlo en el ámbito de empresa con la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Disposición adicional segunda. *Plus de Residencia.*

Ambas partes acuerdan la inclusión de esta Disposición, con la finalidad de evitar en el futuro la discriminación que el Plus de Residencia pudiera llevar consigo respecto del resto de las personas trabajadoras del Sector y a fin, igualmente, de intentar una mayor competitividad de las empresas afectadas, que llevaría consigo una más expansiva política de empleo, salvando, siempre y en todo caso, la estabilidad en el mismo de las personas trabajadoras actualmente beneficiarias del mencionado Plus que, necesariamente, continuarán percibiéndolo en el futuro.

El Plus de Residencia se mantiene para el personal de plantilla existente a 31 de diciembre de 1980, cualquiera que sea su lugar de residencia posterior.

La cuantía del Plus de Residencia vendrá determinada para lo sucesivo por el importe que las personas trabajadoras referidas en el párrafo anterior vinieran percibiendo por tal concepto a 31 de diciembre de 1996, incrementada en el mismo porcentaje que se determine aplicar en cada negociación al Complemento de Adaptación Individualizado.

Disposición adicional tercera. *Particularidades de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de aquellas entidades que pertenezcan al Sector Público Estatal.*

En lo que concierne a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y a aquellas entidades que pertenezcan al Sector Público Estatal, aplicarán lo dispuesto en el presente Convenio de conformidad con lo que la legislación vigente en cada momento disponga.

Disposición adicional cuarta. *Modificaciones legislativas.*

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciera nueva normativa que afectare a cualquier materia de las reguladas en el mismo, ambas Representaciones, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso a la adaptación del Convenio a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

A los efectos de las referencias contenidas en este Convenio a grupos de Empresa se estará a lo fijado en la regulación mercantil correspondiente y a su adaptación al ámbito laboral, sin perjuicio de lo fijado en el párrafo anterior.

Disposición adicional quinta. *Principio de salvaguarda en la concurrencia de Convenios.*

Los Convenios Colectivos de Empresa vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio general, continuarán desarrollando sus efectos durante todo el período de su vigencia; a su conclusión las partes legitimadas para la negociación en el ámbito de empresa o Grupo decidirán lo que a sus intereses convenga, teniendo siempre como referencia las previsiones del presente Convenio general y, en particular, lo establecido en el art. 7 sobre articulación de la negociación colectiva.

Disposición adicional sexta. *Parejas de hecho.*

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en

el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

Disposición adicional séptima. *Antecedentes de la compensación por primas del artículo 31.*

Una vez que el denominado sistema de participación en primas se dio por finalizado a 31 de diciembre de 1999, los conceptos retributivos que generaba el extinto sistema quedaron sustituidos por los conceptos regulados en el artículo 36 sobre complementos de compensación por primas.

En tal momento se identificó el estado de situación de las empresas en materia de participación en primas por el ejercicio 1999, fecha en la que quedó fijado el coeficiente o número de pagas de participación en primas de cada empresa.

Sobre estas bases se consolidaron dos mensualidades en concepto de compensación general por primas, y en aquellas empresas cuyas pagas de participación superaban las dos establecidas con carácter general, se consolidaron también tales excedentes

Adicionalmente, como compensación por la sustitución del sistema de participación en primas se generó en determinadas empresas, una compensación adicional resultante de aplicar un 24 % sobre el estado de situación de la empresa en participación en primas por el ejercicio 1999.

Disposición adicional octava. *Trabajo a distancia inferior a 30 % de la jornada de trabajo (en un periodo de referencia de tres meses) o porcentaje proporcional.*

Al trabajo a distancia que pueda realizarse en las empresas en esta situación no le será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la misma, ni lo establecido en este convenio en relación con el trabajo a distancia.

Disposición adicional novena. *Subcontratación.*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a tratar antes del 31/12/2022, en el marco del Observatorio sectorial definido en el artículo 99, las situaciones de subcontratación de servicios propios que se determinen como correspondientes a las actividades principales de las empresas del sector, teniendo en consideración el marco legal vigente en cada momento.

Disposición transitoria primera. *Aplicación del Complemento por Experiencia.*

El Complemento por Experiencia regulado en el artículo 35 del Convenio se aplicó por primera vez en 1997 al personal en plantilla el 31 de diciembre de 1995, con el valor multiplicador 1, en función de los importes señalados por nivel retributivo en la Tabla de Complemento por Experiencia, para el año 1997.

Disposición transitoria segunda. *Movilidad funcional de los Auxiliares en 31 de diciembre de 1996.*

La movilidad funcional dentro del Grupo Profesional III, conforme al Anexo I, de las personas trabajadoras que a 31 de diciembre de 1996 tuviere asignada la categoría de Auxiliar Administrativo, se regirá por las previsiones generales contenidas en los artículos 12 y 14 del presente Convenio, si bien dicha movilidad estará referida a tareas

administrativas y sus conexas o complementarias, conforme a su anterior normativa reguladora, dentro de las correspondientes a dicho Grupo Profesional.

Disposición transitoria tercera. *Complemento personal de los Programadores y Programadoras de Primera en 31 de diciembre de 1996.*

La persona trabajadora perteneciente a la categoría de Programador de Primera en 31/12/96, generará como complemento de carácter personal que evolucionará en lo sucesivo en igual medida que su sueldo base, y gozará de sus mismas garantías, la cantidad de 8,79 euros mensuales, que arrojan un cómputo anual en 15 pagas de 131,89 euros, importe que se genera por la diferencia existente entre los incrementos acordados para los años 1996 y 1997 y el nuevo Sueldo Base asignado al Nivel retributivo que corresponde a dicha categoría conforme a la nueva Tabla salarial 1997. Este complemento se computará junto con su Sueldo Base a efectos de participación en primas, y sólo podrá ser absorbido por el sueldo base de un nuevo nivel, hasta donde alcance, cuando tenga lugar una promoción o ascenso a nivel retributivo superior.

Disposición transitoria cuarta. *Complemento personal de los Actuarios y Abogados que se especifican.*

Quienes a 31/12/96 fueran Actuarios, Abogados o Actuarios Jefes o Jefes de Asesoría Jurídica cuyos sueldos base se hubieran originado por aplicación de las Órdenes Ministeriales de 1 de Junio de 1963 y 15 de Octubre de 1975, ya sin vigencia en función de lo previsto en la Disposición Derogatoria del presente Convenio, generarán como complemento de carácter personal un importe igual a la diferencia que, en su caso, pudiera existir entre su anterior sueldo base y el nuevo sueldo base correspondiente al Nivel retributivo asignado de la nueva Tabla Salarial 1997 (Anexo II, Tabla 3). Este complemento, con iguales garantías que el sueldo base, evolucionará en lo sucesivo en igual medida que el complemento de Adaptación, computándose a efectos de participación en primas, y sólo podrá ser absorbido por el sueldo base de un nuevo nivel, hasta donde alcance, cuando tenga lugar una promoción o ascenso a nivel retributivo superior.

Disposición transitoria quinta. *Trabajo a distancia en el período de medidas sanitarias derivadas de la COVID-19.*

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, como consecuencia de las medidas de contención sanitaria y de las adoptadas por las empresas derivadas de la COVID-19 y mientras estas se mantengan, o aquel que emane de circunstancias imprevisibles o extraordinarias, no les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 25 de este Convenio.

Durante el tiempo que duren las medidas derivadas de dichas circunstancias extraordinarias, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como el mantenimiento que resulte necesario.

Disposición derogatoria.

Con la entrada en vigor del presente Convenio general quedan plenamente derogados los anteriores Convenios Colectivos Sectoriales.

Disposición final única. *Disposiciones comunes a las personas trabajadoras de los Centros Asistenciales y Hospitalarios.*

La relación de profesionales y/o puestos de trabajo descritos, no presupone que obligatoriamente deban existir en todas y cada una de las Mutuas Colaboradoras con la

Seguridad Social. Corresponderá a la Dirección de cada Mutua Colaboradora con la Seguridad Social determinar la necesidad o conveniencia de los mismos.

Las funciones del personal descrito, dentro de las competencias para las que les habilite el respectivo título académico, tienen un carácter enunciativo y no limitativo siempre que sean tareas o funciones conexas.

Toda persona trabajadora descrito asistirá como perito a los juicios en que la Entidad deba estar representada, y considere necesaria su comparecencia.

Los profesionales descritos emitirán cuantos documentos e informes les sean requeridos en relación con la asistencia prestada. Los realizarán utilizando los medios técnicos del Centro y teniendo siempre en cuenta los principios deontológicos de confidencialidad, estableciendo la Entidad los medios adecuados para garantizarla.

El personal sanitario descrito, durante su jornada laboral, realizará las funciones asistenciales enunciadas, así como cuantos reconocimientos especiales o generales para los que en cada caso esté facultado. Asimismo prestará asistencia a cuantos pacientes la requieran y la Dirección de la Entidad haya autorizado, en el marco de la legalidad vigente.

1.º Funciones de las personas trabajadoras de los Centros Asistenciales y Hospitalarios de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Director/a de Servicios Médicos.

Tendrá a su cargo la responsabilidad e inspección de los servicios sanitarios de la Entidad, y de la información y asesoramiento técnico de cuantas consultas y problemas sanitarios le formule la Dirección de la misma, pudiendo simultanear, en su caso, esta actividad con las funciones asistenciales para las que se haya facultado y se le asignen.

2.º Instituciones Sanitarias Abiertas.

I. Personal Sanitario Titulado Superior.

Jefe/a de los Servicios Sanitarios.

Será responsable de la correcta y eficaz prestación de la asistencia sanitaria a los pacientes que le hayan sido encomendados por la Entidad. Dependerá del mismo el Personal Sanitario que le sea asignado.

Recibirá la orientación y normas de actuación médica de la Dirección de los Servicios Médicos que designe la Entidad.

Cirujano/a Traumatólogo/a.

Será responsable de la correcta y eficaz prestación de la asistencia sanitaria a los pacientes que le hayan sido encomendados, velando especialmente por la atención y recuperación del paciente.

Su actuación podrá estar establecida en alguna de las dos siguientes modalidades:

a) Pasar la consulta y atender a los pacientes durante el horario convenido con la Entidad, realizando entre otras funciones y de forma específica las curas de urgencia y la asistencia de aquellos casos leves y menos graves. Asimismo, realizará las ayudantías en las intervenciones quirúrgicas cuando sea requerido para ello.

b) Realizar cuantas intervenciones quirúrgicas sea preciso efectuar, además de las funciones señaladas en el apartado a).

Médico/a Especialista.

Sus funciones en cuanto a su especialidad serán similares a las señaladas para los cirujanos traumatólogos.

Médico/a de Medicina General.

Será responsable, dentro del ámbito de sus facultades, de la atención de las personas que le hayan sido encomendadas.

Médico/a Visitador.

Estará destinado a la visita de los pacientes, bien porque éstos no puedan acudir al centro asistencial, o bien, porque los médicos encargados de la asistencia de aquéllos, así se lo encomienden.

II. Personal Sanitario Titulado Grado Medio.

Fisioterapeuta.

Será el responsable de establecer y aplicar los tratamientos correspondientes a su especialidad, conforme a las instrucciones del médico que los hubiera prescrito, responsabilizándose del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizando además las tareas administrativas conexas a su profesión y al funcionamiento del centro asistencial. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

Enfermero/a:

Prestará la asistencia sanitaria propia de su profesión a los pacientes que le sean encomendados, cumplimentando las órdenes del médico y responsabilizándose, entre otros, de los siguientes cometidos:

1. Administrará el cuidado o atención de enfermería de los pacientes a su cargo.
2. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.
3. Supervisará el orden, limpieza y mantenimiento del área a su cargo.
4. Se responsabilizará del equipo y material de la zona, distribución, uso y mantenimiento.
5. Llevará el control y devolución de los equipos que pertenezcan a otros servicios.
6. Distribuirá el personal a su cargo cuando por razones de servicio sea necesario.
7. Colaborará en las funciones de investigación y estudio de estadísticas que se encomienden al servicio.
8. Se responsabilizará de la coordinación de las prácticas de estudios de los estudiantes que concurran a su servicio o zona sanitaria.
9. Realizarán las tareas administrativas conexas a su profesión.
10. Si el centro estuviera dotado de equipo de radioelectrología, realizará bajo las indicaciones del médico los disparos radiográficos precisos y posterior tratamiento de las placas para el adecuado diagnóstico, siempre que reúna los requisitos legales.

Terapeuta Ocupacional.

Prestará bajo la supervisión del médico la asistencia correspondiente a su titulación para llevar a cabo el procedimiento rehabilitador, promoviendo actividades manuales, creativas, recreativas y sociales, educativas, prevocacionales e industriales para lograr del paciente la respuesta deseada, sea física, mental o ambas.

Se responsabilizará igualmente del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizará las tareas administrativas conexas a su profesión y al funcionamiento del centro asistencial.

## III. Personal Sanitario Auxiliar.

## Auxiliar Sanitario.

Además de auxiliar al personal sanitario en funciones no técnicas ni especializadas, realizará la acogida y orientación de las personas que asistan a las consultas, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes, además de aquellas tareas administrativas conexas con su trabajo. Realizará las tareas de limpieza del material, aparatos clínicos, y las exigidas por la asepsia que sean de carácter inmediato y no puedan admitir espera.

## Celador/a o Mozo/a.

Serán sus funciones las propias de ayudar al personal sanitario y auxiliar en las tareas que no requieran conocimientos técnicos especializados, y principalmente en las que exijan esfuerzo físico. La Entidad pondrá los medios técnicos que faciliten la realización de las tareas penosas, de manera que se salvaguarde en lo posible la Salud Laboral del personal citado.

Efectuará la vigilancia de puertas y accesos al Centro y colaborará con los servicios de ambulancia, cuando sea preciso, dentro de su jornada laboral.

## IV. Personal no Sanitario Titulado Grado Medio.

## Trabajador/a Social.

Su misión consistirá en conseguir la adaptación de los pacientes a las normativas y técnicas asistenciales, así como su aceptación al tratamiento y su readaptación socio-laboral, participando en dichos procesos. Tratará con los pacientes como intermediario para canalizar los problemas que éstos presenten hacia los servicios o personas que puedan solucionarlos, realizando las tareas administrativas conexas a su profesión y al desarrollo de su trabajo.

## V. Personal de otros servicios.

## Conductor/a de ambulancia y equipos de medicina preventiva.

Personal que, estando en posesión del permiso de conducción reglamentario, se encarga de la conducción y mantenimiento del vehículo asignado, para que en cualquier momento por necesidades del servicio pueda desplazarse al lugar que fuera necesario dentro de su jornada de trabajo, salvo los turnos de guardias, urgencias y casos especiales. De acuerdo con las instrucciones recibidas del Servicio Médico, colaborará en cada caso con el personal facultado para ello, en los movimientos que requieran ayuda física por parte de los pacientes.

## 3.º Instituciones Sanitarias Cerradas.

## I. Personal Sanitario Titulado Superior.

## Director/a Médico/a.

Será responsable de la Dirección Médica del centro Hospitalario, estando a su cargo el personal sanitario del mismo y aquel otro que, en su caso, le encomiende la Dirección de la Entidad.

Velará por el cumplimiento en los servicios que le sean encomendados, de los reglamentos internos, instrucciones y órdenes generales por las que se rige la Entidad.

Realizará los estudios necesarios para proponer la aprobación en forma reglamentaria de los módulos de hospitalización y tratamientos ambulatorios.

Facilitará información y asesoramiento técnico de cuantas consultas y problemas sanitarios le formule la Dirección de la Entidad.

Jefe/a de Departamento.

Asumirá la responsabilidad de los servicios que tenga encomendados en cuanto a la ejecutoria de los mismos, coordinándolos a fin de obtener la mejor eficiencia asistencial.

Jefe/a de Servicio.

Se responsabilizará del correcto funcionamiento del servicio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Distribuir al personal asignado.
2. Analizar los resultados obtenidos, adoptando las medidas que contribuyan a su optimización.
3. Colaborar con las demás unidades médicas al objeto de conseguir un adecuado diagnóstico y tratamiento.
4. Reconocer inicial y periódicamente a los pacientes que le sean remitidos, estableciendo las normas terapéuticas en cada caso y aplicando personalmente las técnicas que por su especialidad se requiera.
5. Visitar con la frecuencia necesaria a los pacientes hospitalizados cuya gravedad lo aconseje y periódicamente a los demás pacientes ingresados.
6. Realizar personalmente las actuaciones propias de su especialidad cuya importancia lo aconsejen, incluso las de urgencia.
7. Exigir el cumplimiento de las normas y técnicas de asepsia en lo que afecte a su servicio, con especial atención al bloque quirúrgico.
8. Mantener, con la periodicidad que se señale por la Dirección de la Entidad, información a la misma sobre el estado y evolución de los pacientes cuidando que no se produzcan estancias innecesarias.

Jefe/a de Sección.

Colaborará en la organización, funcionamiento y control del servicio supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo y el cumplimiento de las instrucciones dadas, siendo sus funciones específicas, entre otras, las siguientes:

1. Responsabilizarse de conseguir la mejor adecuación de los diagnósticos y terapéuticos de los pacientes.
2. Informar con la periodicidad que requiera la Dirección de la Entidad sobre la evolución y estado de los pacientes a su cargo.

Dependerá a efectos técnicos del/la Jefe/a de Servicio si lo hubiera, o del/la Director/a Médico/a.

Adjunto.

Colaborará en la organización, funcionamiento y control del servicio supervisando el trabajo del personal adscrito al mismo y el cumplimiento de las instrucciones dadas, siendo sus funciones específicas, entre otras, sustituir al Jefe/a de Sección o Servicio en ausencia de éstos, colaborar en los reconocimientos, prescripciones de tratamiento y, en su caso, intervenciones quirúrgicas a realizar por el/la Jefe/a de Sección o Servicio, llevando a cabo personalmente aquellas actuaciones que le fueran encomendadas directamente.

Dependerá a efectos técnicos del Jefe de Sección o de Servicio.

Residente.

Desempeñará los cometidos asistenciales, docentes y de investigación que se le encomienden con el fin de promover su capacitación.

Como médico de guardia, dentro del turno que al efecto se establezca por la Dirección de la Entidad, asistirá a cuantos pacientes lo requieran, bajo las instrucciones directas de los/las Jefes/as de Sección o Adjuntos.

Dependerá inmediatamente del Médico Adjunto del servicio que corresponda.

Farmacéutico/a.

Será responsable del funcionamiento y control de la farmacia del Centro Hospitalario proponiendo la adquisición de medicamentos y material adecuados y suficientes para las necesidades del Centro, así como de cuantas otras misiones se le encomienden propias de su profesión.

Psicólogo/a.

Realizará el psicodiagnóstico de los pacientes, de la evolución de las conductas desadaptadas que interfieran en el tratamiento establecido y de la convivencia, particularmente cuando la personalidad del paciente haya podido quedar afectada.

Cuando su especialización se lo permita, llevará a cabo tratamientos y terapias psicológicas con el fin de mejorar el ajuste emocional y conductual de los afectados.

Realizará la orientación profesional de los pacientes que requieran una formación laboral específica.

Contribuirá al análisis de las adecuadas condiciones ambientales y ergonómicas de la empresa y promoverá la Salud Laboral de los pacientes y las personas trabajadoras en colaboración con los Servicios de la Entidad, y en su caso, con los de las empresas asociadas, así como aquellas otras funciones que se consideren convenientes, tales como la selección de personal de la Entidad y cualesquiera otras dentro de su competencia profesional, siempre manteniéndose en los límites que la legislación vigente establece para estas Entidades.

II. Personal Sanitario Titulado de Grado Medio.

Jefe/a de Enfermería.

Su actuación responderá al principio de constante mejora del nivel de los cuidados básicos asistenciales, asumiendo, además de las funciones propias de su profesión, las siguientes específicas:

1. Organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería velando por el adecuado cuidado de los pacientes.
2. Analizar constantemente las distintas actividades del personal de enfermería en orden a la eficiencia y eficacia del servicio.
3. Mantener informada a la Dirección del Centro de las actividades del servicio de enfermería.
4. Organizar y dirigir al personal de enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal, vigilando el estricto cumplimiento de funciones que los diferentes profesionales a su cargo han de realizar.
5. Colaborará con la Dirección en los programas de formación de los profesionales a su cargo.

Supervisor/a de Enfermería.

Velará porque las condiciones higiénico-sanitarias y ergodinámicas sean las adecuadas en su servicio o zona encomendada.

Organizará y dirigirá al personal a su cargo, realizará las planillas mensuales de su personal y les orientará en las funciones a realizar y en la distribución del trabajo en función de las directrices del/la Jefe/a de Enfermería.

Cuidará que el traslado de hospitalizados a otra zona o servicio cumpla los requisitos adecuados disponiendo todo lo necesario, y controlará la actuación profesional del personal sanitario adscrito a su servicio en el tratamiento y cuidados a los pacientes hospitalizados.

Solicitará el material médico-quirúrgico y el botiquín necesario de su zona o servicio realizando las previsiones necesarias.

Coordinará de acuerdo con la Dirección de Enfermería sus actividades y las del personal adscrito a su cargo.

Además de realizar las funciones propias de su profesión, se responsabilizará, entre otros, de los siguientes cometidos:

1. Supervisará el orden, limpieza y mantenimiento de la zona a su cargo.
2. Se responsabilizará del equipo y material, de su distribución, uso y mantenimiento en su zona.
3. Llevará el control y devolución de equipos que pertenezcan a otros servicios.
4. Colaborará en las funciones de investigación y estudio de estadísticas que se encomienden al servicio.
5. Promoverá la colaboración de su personal distribuyéndolo cuando por razones de servicio sea necesario.
6. Se responsabilizará de la coordinación de las prácticas de estudios de los estudiantes que concurran a su servicio o zona sanitaria.

Enfermero/a.

Prestará la asistencia sanitaria propia de su profesión a los pacientes que le sean encomendados, cumplimentando las órdenes del médico y/o supervisor/a, y responsabilizándose, entre otros de los siguientes cometidos:

1. Administrará el cuidado o atención de enfermería de los pacientes a su cargo.
2. Se responsabilizará de la adecuada preparación del paciente para intervenciones quirúrgicas o exploraciones, etc., atendiendo escrupulosamente a los tratamientos prescritos así como el cuidado postoperatorio.
3. Realizará sondajes, curas, drenajes y cualquier otra función que su titulación le faculte, responsabilizándose de tener siempre dispuesto el equipo necesario para cada tipo de asistencia.
4. Pondrá en conocimiento del/la supervisor/a o en su defecto de la jefatura de enfermería, las anomalías o deficiencias que observe en el desarrollo de la asistencia o en la dotación del servicio encomendado.
5. Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.
6. Realizará las tareas administrativas conexas a su profesión.
7. Será responsable de toda la zona o servicio en ausencia o defecto del/la supervisor/a.

Jefe/a de Fisioterapia.

Es responsable del Servicio de Fisioterapia, integrado dentro del equipo de rehabilitación. Dependerá del médico-rehabilitador o, en su defecto, de la Dirección Médica del Centro.

Organizará el servicio distribuyendo correctamente los pacientes entre sus colaboradores y él mismo. Velará por que el servicio cuente siempre con el número de profesionales adecuados, así como con los medios técnicos suficientes para llevar a cabo su labor.

Controlará que los tratamientos programados se lleven a cabo siguiendo las indicaciones prescritas.

Pondrá en conocimiento inmediato del médico cualquier anomalía que presente un paciente y que haya podido pasar inadvertida en las exploraciones clínicas, o en el curso de su tratamiento.

Controlará que las salas de tratamiento, las instalaciones y el utillaje de su sección estén en perfecto estado de uso, advirtiendo inmediatamente de las posibles averías en los aparatos o instalaciones, anulando cautelarmente su utilización en tanto no sean reparados.

Coordinará las prácticas de estudio de los estudiantes que concurren a su servicio.

Participará en la elaboración de programas para el servicio (objetivos, formación, etc.) y velará por su cumplimiento. Asimismo, colaborará en la confección de protocolos de tratamiento.

Fisioterapeuta.

Será responsable de establecer y aplicar los tratamientos correspondientes a su especialidad, conforme a las instrucciones del médico que las hubiera prescrito, responsabilizándose del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido y realizando además las tareas administrativas conexas a su profesión.

Controlará la asistencia de los pacientes y el cumplimiento de los tratamientos a realizar por los mismos.

Se responsabilizará de la coordinación de las prácticas de estudios de los estudiantes que concurren a su servicio o zona sanitaria, en ausencia o defecto del/la Jefe/a de Fisioterapia.

Terapeuta Ocupacional.

Prestará bajo la supervisión del médico la asistencia correspondiente a su titulación para llevar a cabo el procedimiento rehabilitador promoviendo actividades manuales, creativas, recreativas y sociales, educativas, prevocacionales e industriales para lograr del paciente la respuesta deseada, sea física, mental o ambas.

Se responsabilizará igualmente del material que le sea asignado para llevar a cabo su cometido, y realizará las tareas administrativas conexas a su profesión.

III. Personal Sanitario Auxiliar.

Técnico Ortopédico-Protésico.

Se responsabilizará de la confección de las prótesis y órtesis requeridas para los pacientes atendidos por la Entidad, así como de las reparaciones que sea preciso efectuar.

Velará por la adecuada utilización del material y maquinaria que le sea encomendada.

Monitor/a Ocupacional.

Es aquel personal sanitario que estando en posesión de la titulación o capacitación adecuada, presta servicios complementarios para la asistencia del terapeuta ocupacional y le ayuda en la aplicación de los tratamientos físicos. Cuidará de la conservación y buen estado del material que le sea encomendado.

Monitor/a de Educación Física.

Se responsabilizará de la realización de actividades físicas que como complemento de la función rehabilitadora sea encomendada por los servicios de rehabilitación.

Cuidará de la conservación y buen estado del material que le sea encomendado.

Técnicos Especialistas.

Técnico en operaciones de laboratorio (TOL).

Técnico superior en diagnóstico por la imagen (TSDI).

Realizarán sus funciones en aquellos servicios que, en orden a su complejidad tecnológica, la Dirección del Centro así lo estime procedente.

Estarán en posesión del título y/o acreditación oficial en cualquiera de las especialidades señaladas, realizando en general todas aquellas funciones técnicas para las que están capacitados conforme a su titulación, dentro de las actividades específicas de laboratorio y radiodiagnóstico.

Realizarán igualmente todas aquellas funciones conexas con el servicio al que estén adscritos, tales como: colaboración en la obtención de muestras, manipulación y procesamiento de las mismas, realización de inventario, manejo y control de calibrado, limpieza, conservación y mantenimiento preventivo de aparataje y zona, control de las reparaciones y material de los equipos a su cargo adscritos al servicio.

Colaborarán en la información y preparación de los pacientes para la correcta realización de los procedimientos técnicos.

Colaborarán y participarán en los programas de formación en los que esté implicado el servicio.

Realizarán igualmente todas aquellas funciones administrativas conexas con su profesión.

Auxiliar Sanitario.

Además de auxiliar al personal sanitario en sus funciones no técnicas ni especializadas, realizará la acogida y orientación de las personas que asistan a las consultas o ingresen en las plantas, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes, además de aquellas tareas administrativas, conexas con su trabajo.

Se responsabilizará además, entre otros, de los siguientes cometidos:

1. Acomodará al paciente en la habitación.
2. Se encargará del aseo de los pacientes hospitalizados.
3. Distribuirá y, en su caso, administrará los alimentos a los pacientes hospitalizados.
4. Controlará la vajilla, ropa de cama y aseo que le sea encomendada.
5. Se encargará de la limpieza del material y aparatos clínicos precisos para la asistencia sanitaria.

Celador/a o Mozo/a.

Ayudará al personal sanitario y auxiliar en las tareas que no requieran conocimientos técnicos especializados, y principalmente en las que exijan esfuerzo físico, colaborando con los servicios de ambulancias cuando resulte preciso dentro de su jornada de trabajo. La Entidad pondrá los medios técnicos que faciliten la realización de las tareas penosas, de manera que se salvaguarde en lo posible la Salud Laboral del personal citado.

Efectuará la vigilancia de puertas y accesos al Centro.

IV. Personal no Sanitario Titulado.

Jefe/a de Formación Profesional.

Se responsabilizará de la formación profesional acelerada de los alumnos que se le encomienden, arbitrando los medios más idóneos, tanto técnicos como de otro tipo y procurando la actualización de las técnicas pedagógicas del equipo docente a su cargo, que sean necesarias para alcanzar los objetivos fijados.

Cuidará de la readaptación profesional de aquellos pacientes que se encuentran en la última fase de rehabilitación y que le sean encomendados por el servicio médico.

Se responsabilizará de cuantos trabajos le sean encomendados en relación con las áreas profesionales existentes.

Velará por el adecuado funcionamiento y conservación de la maquinaria, equipo e instalaciones que le sean encomendados.

Podrá tener a su cargo varios/as monitores/as de formación profesional, así como el personal auxiliar que se estime necesario.

Maestro/a Profesor/a de Educación Primaria/Secundaria.

Se encargará de impartir la enseñanza precisa a los pacientes que se le encomienden, promoviendo su formación profesional en los diferentes niveles culturales en que se encuentren.

Actuará, en su caso, en colaboración con el resto del personal dedicado a este objetivo.

Trabajador/a Social.

Su misión consistirá en conseguir la adaptación de los pacientes a las normas y técnicas asistenciales, así como su aceptación al tratamiento y su readaptación socio-laboral, participando en dichos procesos.

Tratará con los pacientes como intermediario para canalizar los problemas que éstos presenten hacia los servicios o personas que puedan solucionarlos, realizando las tareas administrativas conexas a su profesión y al desarrollo de su trabajo.

Profesor/a de Educación Física.

Su misión será la de dirigir los ejercicios de educación física que los médicos rehabilitadores prescriban a los pacientes en tratamiento para favorecer su más rápida recuperación. Estará en posesión del título profesional correspondiente.

V. Personal no Sanitario Auxiliar.

Monitor/a de Formación Profesional.

Se encargará de formar a los pacientes en las actividades profesionales que se establezcan, conforme al principio de capacitación acelerada y bajo la dependencia del/la Jefe/a de Formación Profesional. Realizará la readaptación profesional de aquellos que lo precisen, así como aquellos trabajos que, de acuerdo con su especialidad, se consideren necesarios, atendiendo prioritariamente a la labor formativa.

Podrá asignársele auxiliares para la realización de su cometido.

4.º Personal de Servicios Generales de los Centros Asistenciales y Hospitalarios

Administrador/a.

Se ocupará de los servicios administrativos y generales, pudiendo depender del/la directora/a Administrativo/a del Centro si lo hubiere o en su caso de la Dirección de la Entidad.

Personal de Costura, Lavandería y Plancha.

Lo componen los puestos de trabajo de lavandería, plancha y costura, y cualesquiera otros puestos que tengan como cometido la preparación, limpieza y arreglos de la lencería, ropas y uniformes del Centro.

Personal de Cocina, Comedor y Cafetería.

Cocinero/a. Se encargará de elaborar y dirigir la condimentación de cuantos platos figuren en el menú del día, y el que se cuide con esmero, tanto en la presentación como en el aprovechamiento de los alimentos integrantes en pro de un mejor servicio. Coordinará y cumplimentará las dietas establecidas por el servicio médico correspondiente. Asimismo controlará las existencias de almacén y realizará cuantas otras funciones y tareas, propias de su profesión, demanden los servicios de cocina y comedor.

Ayudante de cocina. Bajo las órdenes directas del/la cocinero/a, manipulará los alimentos y confeccionará los platos sencillos que le sean indicados, realizando igualmente el emplatado y servicio en la línea de autoservicio. Realizará la limpieza de sus zonas de trabajo; ocupándose de la limpieza, clasificación y buen orden del menaje de cocina y comedor, realizando cuantas otras funciones y tareas demande el buen funcionamiento de las áreas citadas.

Camarero/a. Su cometido será el de servir a los clientes del establecimiento debiendo conocer y manejar todos los útiles de trabajo, ocupándose de la limpieza de éstos.

La persona trabajadora que a la entrada en vigor del presente Convenio, venga desempeñando las funciones anteriormente descritas, quedará asimilado al epígrafe que le corresponda.

Personal de Mantenimiento.

Se responsabilizará del mantenimiento y reparación de los equipos e instalaciones dentro de los límites de su competencia.

Jardinero/a.

Tendrá como misión el cuidado y riego de los jardines, huerta y plantas interiores del Centro que habrá de mantener en perfecto estado de conservación y limpieza, dando cuenta de cualquier anomalía que pueda perjudicar el logro de su cometido.

5.º Personal de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Integra este colectivo el personal con los niveles de cualificación y competencia funcional que estén en concordancia con el Capítulo VI del R.D. 39/1997, de 17 de enero, y el personal de las M.C.S.S. que desarrollen actividades preventivas propias de las contingencias de accidentes de trabajo y EE.PP.

Tal como establece el R.D. 39/1997 las funciones a desempeñar serán las correspondientes a los niveles para los que están capacitados legalmente, clasificados en:

- a) Funciones del nivel básico.
- b) Funciones de nivel intermedio.
- c) Funciones de nivel superior.

Realizarán las tareas administrativas conexas con su actividad profesional, emitiendo cuantos informes o documentos sean precisos conforme a su competencia y cualificación profesional y utilizando los medios técnicos que se pongan a su disposición.

Las persona trabajadora que, a la entrada en vigor del presente Convenio estuviese clasificado en un Grupo Profesional o Nivel retributivo superior a los que resultan de la aplicación del presente Convenio, mantendrán su encuadramiento en dicho Nivel o Grupo.

La aplicación de la presente disposición, que no tendrá efectos retroactivos, no podrá suponer, por sí mismo, disminución de ingresos para las personas trabajadoras, cuyas retribuciones en su conjunto y cómputo anual, no podrán verse reducidas por tal causa.

2. Responsabilidad civil de los Técnicos de Servicios de Prevención ajenos. Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (M.C.S.S.), contratarán a su cargo una póliza de seguro que cubra los riesgos de responsabilidad civil que pudieran derivarse de la actividad desarrollada, en el ejercicio de sus funciones por cuenta de las M.C.S.S. de que dependan, por los técnicos de prevención de los servicios de prevención ajenos.

6.º Asignación del personal de los Centros asistenciales y hospitalarios a Grupos Profesionales y niveles retributivos.

La asignación a niveles retributivos del personal de los Centros asistenciales y hospitalarios y de la seguridad y salud en el trabajo de las M.C.S.S. que ha quedado descrito, figura en el Anexo II.

### ANEXO I

#### Sistema de clasificación profesional, grupos profesionales y niveles retributivos

Grupos profesionales	Niveles retributivos
0	0
	1
I	2
	3
	4
II	5
	6
III	7
	8
IV	9

## ANEXO II

**Área Sanitaria y de Seguridad y Salud en el Trabajo-Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social**
*Estructura por grupos profesionales y niveles retributivos*

Grupos profesionales	Niveles retributivos	I. Sanitarias abiertas y personal seg. y salud en el trabajo	I. Sanitarias cerradas
0	0		
I	1	Director/a de Servicios Médicos. Jefe/a de Servicios Sanitarios. Jefe/a de Unidad Clínica.	Director/a Médico/a. Jefe/a de Departamento. Jefe/a de Servicio. Jefe/a de Unidad Clínica.
	2	Cirujano/a Traumatólogo/a. Médico/a Especialista.	Jefe/a de Sección. Cirujano/a Traumatólogo/a. Médico/a Especialista.
	3	Médico/a de Medicina General. Médico/a Visitador/a.	Adjunto no Especialista. Farmacéutico/a. Psicólogo/a.
II	4	Fisioterapeuta. Enfermero/a. Terapeuta Ocupacional. Trabajador/a Social. Técnico en Prevención Nivel Superior.	Residente. Jefe/a de Enfermería. Supervisor/a de Enfermería. Jefe/a de Fisioterapia. Fisioterapeuta. Enfermero/a. Terapeuta Ocupacional. Jefe/a de Formación Profesional. Maestro/a Profesor/a de Educación Primaria/Secundaria. Trabajador/a Social.
	5	Técnico en Prevención Nivel Intermedio. Técnico Especialista TOL y TSDI.	Profesor/a de Educación Física. Jefe/a de Mantenimiento. Cocina, Comedor y Cafetería. Técnico Especialista TOL y TSDI.
	6	Personal Auxiliar Técnico. Técnico en Prevención Nivel Básico. Auxiliar Sanitario/Técnico en cuidados auxiliares de enfermería.	Técnico Ortopédico Protésico. Responsable de Costura, Lavandería y Plancha. Auxiliar Sanitario/Técnico en cuidados auxiliares de enfermería. Monitor/a Ocupacional.
III	7	Conductor/a de Ambulancia.	Responsable de Mantenimiento. Oficial de Oficio. Monitor/a de Formación Profesional. Conductor/a. Monitor/a de Cultura Física.
	8	Celador/a o Mozo/a.	Celador/a o Mozo/a. Ayudante de Oficio. Personal de Costura, Lavandería y Plancha. Personal de Cocina, Comedor y Cafetería.
IV	9		

## ANEXO III

Tabla salarial y demás conceptos económicos. Año 2020

Grupos	Niveles	Sueldo base	
		Mensual	Cómputo anual (X15)
Grupo I.	Nivel 1	2.380,24	35.703,60
	Nivel 2	2.013,27	30.199,05
	Nivel 3	1.715,72	25.735,80
Grupo II.	Nivel 4	1.467,82	22.017,30
	Nivel 5	1.279,33	19.189,95
	Nivel 6	1.110,75	16.661,25
Grupo III.	Nivel 7	971,95	14.579,25
	Nivel 8	852,93	12.793,95
Grupo IV.	Nivel 9	801,31	12.019,65

Tabla de complemento por experiencia. Año 2020

Grupos	Niveles	Importe anual* (en 15 mensualidades)
Grupo II	Nivel 4	371,92
	Nivel 5	282,65
	Nivel 6	252,90
Grupo III	Nivel 7	208,31
	Nivel 8	178,53

\*Por el multiplicador correspondiente

Conceptos económicos cuantificados en convenio:	Año 2020
Plus de Inspección (Art. 39):	
– Fuera del lugar de residencia habitual:	1.956,70
– En el lugar de residencia habitual:	978,33
Dietas y gastos de locomoción (Art. 46):	
– Dieta completa:	100,39
– Media dieta:	20,26
– Kilómetro:	0,39
Ayuda económica para vivienda (Art. 48):	
– Poblaciones de hasta un millón de habitantes:	284,98
– Poblaciones de más de un millón de habitantes:	379,93
Compensación por comida (Art. 47):	11,10
Seguro de Vida (Art. 66):	25.000
– Doble capital para el caso de muerte por accidente:	50.000

## ANEXO IV

## Tabla salarial y demás conceptos económicos. Año 2021

Grupos	Niveles	Sueldo base	
		Mensual	Cómputo anual (X15)
Grupo I.	Nivel 1	2.404,04	36.060,60
	Nivel 2	2.033,40	30.501,00
	Nivel 3	1.732,88	25.993,20
Grupo II.	Nivel 4	1.482,50	22.237,50
	Nivel 5	1.292,12	19.381,80
	Nivel 6	1.121,86	16.827,90
Grupo III.	Nivel 7	981,67	14.725,05
	Nivel 8	861,46	12.921,90
Grupo IV.	Nivel 9	809,32	12.139,80

## Tabla de complemento por experiencia. Año 2021

Grupos	Niveles	Importe anual* (en 15 mensualidades)
Grupo II.	Nivel 4	375,64
	Nivel 5	285,48
	Nivel 6	255,43
Grupo III.	Nivel 7	210,39
	Nivel 8	180,32

\*Por el multiplicador correspondiente

Las personas trabajadoras del nivel 9 que a la firma de este Convenio no perciban en el conjunto total de sus retribuciones una cuantía anual bruta igual o superior a 14.000€, percibirán en la nómina del mes de diciembre de 2021 (o en el mes natural siguiente al de entrada en vigor del convenio), un importe a tanto alzado y por una sola vez, equivalente a la diferencia entre dicha cifra mensualizada en 12 pagas (1.166,6 euros mensuales) y su retribución total mensualizada en 12 pagas aplicada a 2 mensualidades correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2021.

Conceptos económicos cuantificados en convenio:	Año 2021
Plus de Inspección (Art. 39):	
– Fuera del lugar de residencia habitual:	1.976,27
– En el lugar de residencia habitual:	988,11
Dietas y gastos de locomoción (Art. 46):	
– Dieta completa:	100,39
– Media dieta:	20,26
– Kilómetro:	0,39
Ayuda económica para vivienda (Art. 48):	

Conceptos económicos cuantificados en convenio:	Año 2021
– Poblaciones de hasta un millón de habitantes:	287,83
– Poblaciones de más de un millón de habitantes:	383,73
Compensación por comida (Art. 47):	11,10
Seguro de Vida (Art. 66):	25.000
– Doble capital para el caso de muerte por accidente:	50.000

USTG