

Convenio Colectivo de la empresa Centro Hospitalario Benito Menni de Elizondo

Boletín Oficial de Navarra número 59, de 19 de marzo de 2024

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA CENTRO HOSPITALARIO BENITO MENNI DE ELIZONDO

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio es de aplicación al Centro Hospitalario Benito Menni de Elizondo (Navarra), y establece las normas básicas y regula las condiciones de trabajo del personal por cuenta ajena de conformidad con lo establecido en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

El centro Hospitalario Benito Menni se encuadra dentro del sector de atención a las personas dependientes.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente convenio entrara en vigor a partir del día 1 de Enero de 2023 cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral, y su vigencia finalizara el 31 de Diciembre de 2023, periodo que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente, hasta la entrada en vigor del acuerdo correspondiente al año 2024.

A efectos económicos se aplicará lo dispuesto en el presente convenio desde el 1 de Enero del 2023 para las personas trabajadoras que sigan prestando sus servicios en la Empresa a la fecha de la firma, o que no prestando servicios, mantengan su vínculo laboral (suspensiones de contrato, permisos o excedencias) con independencia de su publicación. El pago de los atrasos, consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se realizará dentro de los dos meses siguientes a la firma del mismo.

El presente convenio quedará automáticamente denunciado con dos meses de antelación al término de su vigencia, comprometiéndose las partes firmantes a iniciar conversaciones en aras a la negociación del siguiente convenio.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 3. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas colectivos, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la situación.

Dicha comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de la Empresa y dos en representación de las personas trabajadoras firmantes de este Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en el centro de trabajo.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos por unanimidad.

CAPÍTULO III

*Organización del trabajo***Artículo 4. Organización del trabajo.**

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del Empresario y se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, a las leyes y disposiciones normativas de aplicación, así como a los contenidos de este Convenio.

TÍTULO II

Del personal

CAPÍTULO I

*Clasificación del personal***Artículo 5. Grupos.**

El personal afectado por este Convenio, de conformidad con el trabajo desarrollado en la Empresa, se clasificará en dos grupos:

Grupo I.–Personal asistencial.

Grupo II.–Personal no asistencial.

Artículo 6. Grupos profesionales.

El personal se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO I.–Personal asistencial:

(a)

1. Médico especialista.
2. Médico.
3. Farmacéutico/a.
4. Psicólogo/a clínico/a.

(b)

1. Enfermero/a.
2. Enfermero/a de fin de semana o comodín.
3. Trabajador/a social.
4. Terapeuta ocupacional.
5. Educador/a Social.
6. Fisioterapeuta.

(c)

1. TCAE.
2. Técnico de farmacia.
3. Auxiliar monitor/a de ocio, tiempo libre y voluntariado.
4. Auxiliar de enfermería de fin de semana o comodín.
5. Cuidador/a.

GRUPO II.–Personal no asistencial:

(d)

1. Informático/a.
2. Técnico de Calidad.
3. Responsable de Servicios Generales.
4. Técnico administrativo.
5. Auxiliar administrativo.
6. Recepcionista.
7. Cocinero/a.
8. Ayudante de cocina.
9. Lavandería.
10. Oficial de mantenimiento.
11. Peón de mantenimiento.
12. Limpieza.
13. Servicios generales.

En ambos grupos, podrán existir grupos profesionales temporales de mando, como Directores/as, Subdirectores/as, Jefes/as, Encargados/as, Supervisores/as, Coordinadores/as y similares.

Artículo 7. Provisiones.

Los distintos grupos profesionales especificados anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la Empresa de tener provistos todos ellos.

Artículo 8. Polivalencia funcional.

Se podrá acordar en contrato de trabajo la polivalencia funcional, es decir la realización de labores propias de dos o más grupos profesionales.

CAPÍTULO II**Contratación****Artículo 9. Forma del contrato.**

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente Convenio deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la normativa sobre control de la contratación.

Artículo 10. Presunción de duración indefinida.

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las permitidas por la ley y con las limitaciones indicadas en los artículos siguientes.

El personal será contratado por alguna de las modalidades de contratación que en cada momento sea posible según la legislación vigente.

El personal admitido en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Artículo 11. Contrato por circunstancias de la producción.

Dado que la actividad de la Empresa es asistencial y eminentemente residencial, se considerará incremento sobrevenido de actividad, la apertura de nuevas camas, o la reorganización por motivos asistenciales de las existentes. Asimismo se considerará acumulación de tareas la realización de nuevos programas asistenciales o de programas asistenciales que no se hubieran realizado en dos años: estos programas asistenciales darán lugar a actividades que no se vengan realizando en la Empresa, o bien, que se realicen de manera diferente, por organización, estructura o intensidad.

Igualmente, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la entidad o Empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluyendo las necesidades de contratación que se deriven del disfrute de vacaciones anuales, permisos retribuidos, necesidades de contratación derivadas de situaciones de emergencia nacional o internacional, etc.

El contrato por circunstancias de la producción podrá tener la duración máxima que legalmente o reglamentariamente se permita determinar por convenio colectivo.

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

Artículo 12. Contratos formativos.

Para los contratos formativos, de prácticas o similares se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 13. Conversión en contrato indefinido.

Todas las personas trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijos si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Artículo 14. Subrogación del personal.

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO III

Período de prueba, vacantes y ceses voluntarios

Artículo 15. Período de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

Personal titulado superior: seis meses.

Personal titulado medio: cuatro meses.

Resto de personal: dos meses.

Terminado el período de prueba, la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

Artículo 16. Vacantes.

Se entiende por vacante la situación producida en una Empresa por baja de una persona trabajadora como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

La dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

La dirección, siempre que sea posible, procurará cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de personas trabajadoras de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas

Artículo 17. Cese voluntario.

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio a la Empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento del Empresario por escrito, con un plazo mínimo de preaviso de quince días.

En el caso de acceso a la función pública el preaviso al Empresario deberá hacerse dentro de los 7 días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

El incumplimiento de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al Empresario a descontarle de la liquidación el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso.

Si el Empresario recibe el preaviso, en tiempo y forma, estará obligado a abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al término de la relación laboral.

TÍTULO III*Condiciones laborales***CAPÍTULO I***Jornada de trabajo***Artículo 18. Jornada de trabajo.**

1. La jornada anual durante la vigencia del presente convenio para el horario diurno se establece en 1.698 horas anuales, y para el horario nocturno 1.662 horas anuales. No obstante lo anterior, el personal que preste servicios de lunes a domingo, tendrá una jornada anual de 1.691 horas, en horario diurno y de 1.655 horas en horario nocturno.

La jornada realizada en exceso durante el año 2023, podrá ser compensada con tiempo equivalente de descanso, durante los cinco primeros meses del año 2024, o con su equivalente económico, a elección de la persona trabajadora.

Ambas partes se comprometen a revisar lo previsto anteriormente si durante la vigencia del nuevo convenio colectivo se produjeran mejoras en las condiciones económicas de los contratos con las administraciones públicas. Dichas mejoras, si fueran suficientes, repercutirían de forma positiva en la jornada anual señalada.

2. Se reconocen 3 días de libre disposición consolidados. Para el ejercicio de este permiso se requiere: tener una antigüedad de un año en la Empresa.

3. Las personas trabajadoras que realicen una jornada anual superior a la establecida compensarán el exceso como descansos.

4. Las horas no trabajadas efectivamente por el personal en turno de noche no se recuperarán, si bien se procurará que la prestación efectiva de servicios se adecue a la jornada anual establecida.

5. El calendario laboral será público y se entregará a los trabajadores/as antes del 1 de diciembre de cada año, en el caso que se produzca cambio de unidad se les informara en ese día. Previamente se presentará al Comité de Empresa para su estudio, como máximo, el 10 de noviembre, debiendo efectuar sus aportaciones, como máximo, el día 26 de noviembre.

Sin perjuicio de lo anterior, en el mes de octubre de cada año, la empresa entregará una propuesta al Comité de Empresa, de las personas trabajadoras que cambian de unidad respecto al rotatorio existente en el Centro, a fin de realizar los cambios con una cierta antelación y poder valorar las posibles dificultades que tales cambios planteen.

6. En relación a las horas complementarias para los contratos a tiempo parcial, se estará conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

7. Se admite la creación del puesto de “corretornos” para favorecer la gestión de sustituciones e incidencias del personal auxiliar. Este puesto no tendrá un calendario anual fijo, ya que estará sujeto a las incidencias que se pudieran producir. En cualquier caso, se garantizará al menos un 30% de la jornada anual.

8. Junto con el recibo de la nómina mensual, la persona trabajadora recibirá copia de sus fichajes del mes.

Ambas partes se comprometen a estudiar una adecuación de turnos y horarios que optimice el servicio, y se adecue lo más posible a las preferencias de las personas trabajadoras, antes de la publicación definitiva. En particular, se tenderá a un reparto equitativo de mañanas y tardes. En especial, no se podrá trabajar más de 11 días seguidos sin descanso.

Por otra parte, en lo que se refiere al personal auxiliar de enfermería y el de servicios generales se reorganizará de tal manera que se obtengan más descansos coincidentes con el fin de semana. De esta manera, se tenderá a que todas las personas, salvo las contratadas justamente para la realización de los fines de semana y festivos, descansen entre 25 y 26 fines de semana, según se derive de las necesidades del servicio.

Artículo 19. Jornada nocturna.

Se entenderá por jornada nocturna la realizada entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

La persona trabajadora mayor de 50 años, podrá solicitar que se le exima de trabajar en turno de noche. La Empresa concederá este beneficio siempre que dispusiera de personal de la misma categoría que pueda realizar ese turno.

Artículo 20. Jornada de guardia.

La guardia a realizar por el personal que esté obligado a realizarlas tendrá su correspondiente retribución mediante el módulo económico establecido al efecto, y se devengará de forma mensual.

Artículo 21. Tiempo de descanso.

Para todas las personas trabajadoras que su jornada sea superior a 6 horas continuadas, se establece un tiempo de descanso de 20 minutos que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este convenio. La iniciativa para proponer horas extraordinarias corresponde al Empresario, y la libre aceptación a la persona trabajadora, conforme a la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO II

Vacaciones

Artículo 23. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será para todo el personal de treinta días naturales, de los cuales al menos 26 serán laborales (ni domingos ni festivos). La Empresa y las personas trabajadoras, a través de sus delegados, fijarán de mutuo acuerdo las fechas de disfrute de las mismas, en un calendario al efecto antes del 31 de marzo de cada ejercicio anual; en caso de desacuerdo, la Empresa fijará las vacaciones antes del día 01 de mayo, con preferencia en los meses de junio a septiembre, pudiendo dividir el período de vacaciones en dos bloques de 15 días naturales.

El período vacacional será fijado de la siguiente manera: 20 días a la elección de la persona trabajadora, salvo que la organización del servicio lo imposibilite, y 10 días a elección de la Empresa, que procurará tener en cuenta las preferencias del trabajador, con la salvedad efectuada anteriormente.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 24. Parte proporcional.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante el mismo.

CAPÍTULO III

Enfermedades y permisos

Artículo 25. Incapacidad temporal.

La incapacidad laboral derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá una cobertura del 100% del salario real de la persona trabajadora.

Para el supuesto de incapacidad temporal derivada de enfermedad común se establece una cobertura del 100% del salario real en la primera de las bajas. A partir del segundo proceso por la mencionada contingencia, haciéndose el cómputo por año natural, la cobertura será del 85% del salario real.

Estas mejoras quedarán vinculadas a que el índice de absentismo no supere el promedio del registrado dentro de los doce meses anteriores a la firma del presente convenio. El comité recibirá mensualmente la información correspondiente al índice de absentismo.

Artículo 26. Licencias / Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Tres días naturales por fallecimiento de padre-madre, hijos/as, hermanos/as y cónyuge. Cuando por tales motivos la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de al menos 100 kilómetros el plazo será de seis días.

2. Dos días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando por tales motivos la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de al menos 100 kilómetros el plazo será de cuatro días.

3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En caso de que la enfermedad grave motivara ingreso hospitalario los días se tomarán sin necesidad de que sean seguidos y, mientras dure el hecho causante, siendo decisión de la persona trabajadora la concreción de los días de disfrute de éste permiso.

4. Dos días por cirugía ambulatoria de la persona trabajadora.

5. Un día por cirugía ambulatoria que no precise de reposo domiciliario, de parientes hasta primer grado de afinidad o consanguinidad.

6. Dieciséis días naturales por matrimonio del trabajador/a.

7. Un día natural por matrimonio de padre o madre, hermanos/as, hijos/as o nietos/as, en el caso que dicha fecha coincida con día de trabajo.

8. Un día por traslado del domicilio habitual.

9. Un día natural para la celebración religiosa de la Primera Comunión de uno o varios hijos/as, en el caso que dicha fecha coincida con día de trabajo. En el supuesto que coincidan en la petición en el mismo día dos o más personas trabajadoras de la misma unidad, categoría o turno, la Empresa se reserva el derecho a decidir sobre la posibilidad de disfrute del mismo en función de la adecuada cobertura de las necesidades asistenciales

10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

11. Por el tiempo indispensable para aquellas la personas trabajadoras que requieran visitar el médico (tanto de cabecera como especialista), sea público o privado, o realizar algún tipo de prueba médica que justifique el desplazamiento. Dicho permiso deberá acreditarse, previa y/o posteriormente, mediante volante de citación o justificante de asistencia, respectivamente.

12. Se reconoce un permiso retribuido, no acumulable y para cada año, de 14 horas de duración en jornada diurna y de 20 horas en jornada nocturna, para acompañamiento de familiares hasta segundo grado a consultas médicas o urgencias. Este permiso podrá disfrutarse en una jornada de trabajo o fraccionada en horas durante varias jornadas.

Para todas las licencias definidas en este artículo, tendrán la misma consideración para las parejas de hecho.

La Empresa valorará el resto de situaciones particulares considerando las necesidades de los servicios.

La aceptación de este artículo en ningún caso supondrá pérdida de derechos, respecto a lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Licencias / Permisos no retribuidos y excedencia especial.

Cualquier persona trabajadora podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo, por año. La Empresa tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con 15 días de antelación y el disfrute de dicho permiso en el caso del personal asistencial no coincide con otra persona trabajadora del mismo nivel y en el caso del personal no asistencial coincide con cualquier otra persona trabajadora de la misma rama de dicho grupo.

Este permiso se disfrutará como máximo en dos períodos, aunque entre ambos no se agote el tiempo total previsto en el párrafo anterior.

Por otra parte, se reconoce un permiso sin sueldo para el cuidado de familiares hasta segundo grado de un máximo de tres meses en dos años supeditado a las necesidades del servicio, sin perjuicio de las mejoras que puedan surgir con arreglo a la normativa en vigor. Se concederá para el cuidado de familiares de superior grado de parentesco en caso de acreditar previa convivencia.

Excedencia especial:

Se reconoce la posibilidad de disfrutar de una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un máximo de cuatro meses dentro de un periodo de dos años. La antigüedad mínima para su disfrute será de un año, teniendo la consideración de excedencia voluntaria a todos los efectos, con excepción de la mencionada reserva de plaza.

Artículo 28. Maternidad, paternidad y adopción.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de edad superior a doce años e inferior a quince, podrá solicitar una reducción de la jornada de trabajo, (en días completos) con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Esta reducción de jornadas completas no podrá materializarse coincidiendo con el periodo vacacional de verano o navidad.

Para el resto de permisos relativos a maternidad, paternidad y adopción se aplicará lo estipulado en la normativa vigente.

Artículo 29. Reducción voluntaria de jornada por edad.

Las personas trabajadoras de edad igual o superior a 50 años y con 25 años o más de antigüedad en la empresa, o 60 años y con 20 años o más de antigüedad tendrán derecho a una reducción de jornada voluntaria, de un mínimo del 20% y hasta un máximo del 50%, respecto a su jornada habitual, con la correspondiente reducción proporcional de su salario bruto anual. La solicitud deberá realizarse con al menos un mes de antelación. La concreción horaria se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 30. Lactancia.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en 2 fracciones. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges. Las personas trabajadoras podrán acumular en días las horas de lactancia establecidas.

CAPÍTULO IV

Cursos y exámenes de las personas trabajadoras

Artículo 31. Cursos para las personas trabajadoras.

Cuando la Empresa organice cursos de perfeccionamiento y la persona trabajadora los realice voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo de aquella.

El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso del Empresario, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.

En el proceso de elaboración del Plan de Formación Anual del centro, se garantizará la participación y recogida de aportaciones del Comité de Empresa a dicho Plan. La participación del Comité en la elaboración del Plan de Formación Anual será consultiva siendo potestad de la Empresa la aprobación definitiva del mismo. Para la priorización de las acciones se tendrá especial atención aquellas que se deriven de necesidades organizativas, técnicas o funcionales.

Artículo 32. Exámenes oficiales.

Para realizar exámenes oficiales ligados a la educación básica de la persona trabajadora o con la actividad laboral que desarrolla, la persona trabajadora tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

CAPÍTULO V

Excedencias y jubilaciones

Artículo 33. Excedencia.

La persona trabajadora podrá solicitar excedencia por:

1) Por enfermedad, una vez transcurridos los 18 primeros meses de Incapacidad Temporal, y por todo el tiempo que la persona trabajadora permanezca en esta situación aunque la Empresa haya dejado de cotizar.

2) Por Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, por Invalidez Absoluta para todo trabajo o por Gran Invalidez, durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si a juicio del órgano de calificación la situación de incapacidad de la persona trabajadora va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.

3) Los/las trabajadores/as con una antigüedad mínima de 5 años en los Centros de las Hermanas Hospitalarias podrán acogerse a una excedencia por ampliación de estudios con los mismos efectos que la excedencia forzosa.

4) Para labores de cooperación y voluntariado en las obras de las Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús, fuera de España.

En los cuatro supuestos anteriores la excedencia se asimila, en cuanto a sus efectos, a la excedencia forzosa. La persona trabajadora tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el período de excedencia. Esta excedencia será concedida automáticamente, previa presentación de la documentación acreditativa.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, la persona trabajadora tendrá treinta días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva.

B) Excedencia Voluntaria: La persona trabajadora con al menos una antigüedad de un año en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

A la finalización del período inicial de excedencia voluntaria, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le reconozca una única prórroga de la misma, hasta un máximo de dos años, contados desde el inicio de su disfrute.

La persona trabajadora que disfrute de excedencia voluntaria se le reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Si la persona trabajadora en excedencia voluntaria, no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para su excedencia o su prórroga, perderá el derecho a su puesto o admisión preferente en la Empresa.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria de duración superior a un año que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en

su categoría. Si la vacante fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

Durante el tiempo de esta excedencia no se computará antigüedad.

Artículo 34. Jubilación.

De mutuo acuerdo entre Empresa y las personas trabajadoras, se concederá la jubilación parcial con contrato de relevo y/o la jubilación anticipada, siempre que se cumpla con los requisitos recogidos en la normativa vigente en cada momento y en los acuerdos colectivos de Empresa vigentes si los hubiere.

Se establece la jubilación a la edad que la legislación establezca en cada momento para todas las personas trabajadoras afectados por este Convenio. No obstante, aquellas personas trabajadoras que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la Empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

TÍTULO IV

Retribuciones

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 35. Tablas salariales.

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio para el año 2023 serán los establecidos en las tablas señaladas en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 36. Paga lineal.

Se reconoce una paga lineal de 126,41 euros que se devenga el 30 de septiembre.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonará la paga lineal en su saldo de finiquito, en proporción al tiempo de servicio y con independencia de que esté cesado o haya ingresado en fecha posterior a fecha de devengo.

Artículo 37. Pago de salarios.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos dentro de los 5 primeros días del mes siguiente.

Artículo 38. Mensualidades y pagas extraordinarias.

El salario se abonará en 12 pagas mensuales.

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario, antigüedad y complementos específicos. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre de cada año.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 39. Contratos de sustitución, superior e inferior categoría.

1. En los contratos de sustitución, el sustituto recibirá la compensación económica establecida para el sustituido con los complementos del puesto de trabajo y sin consideración de antigüedad, incentivos u otros complementos personales.

2. Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquella en tanto subsista la situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años, la persona trabajadora podrá elegir estar clasificado en el nuevo grupo profesional que desempeñe, salvo necesidades de titulación, percibiendo en este caso la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

3. Si por necesidades imprevisibles de la Empresa, ésta precisara destinar una persona trabajadora a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su grupo profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 40. Estructura salarial.

La estructura de las retribuciones, de acuerdo con las tablas será de salario base, antigüedad, retribución voluntaria de convenio, incentivos, y otros complementos.

La retribución ordinaria será la constituida por el salario base, la antigüedad y la retribución voluntaria de convenio.

Artículo 41. Trienios.

La persona trabajadora recibirá un complemento por antigüedad del 5% del salario base por cada tres años de permanencia en la Empresa con continuidad. El importe íntegro de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 42. Cómputo de la antigüedad.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso con permanencia ininterrumpida de la persona trabajadora en la Empresa. De todas formas, si hubiera alguna interrupción en la concatenación de los contratos, aquellas interrupciones inferiores a 20 días, se considerarán como si hubiese sido ininterrumpido.

Artículo 43. Retribución de jornadas parciales.

Las personas trabajadoras contratadas para la realización de una jornada inferior a la pactada en este convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas de su jornada en cómputo anual.

Artículo 44. Complemento o plus de nocturnidad.

Las personas que realicen jornada nocturna, en el cómputo de horas a tal efecto, incrementarán su salario en un 25% en proporción a esas horas. Esto no será de aplicación cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 45. Complemento o plus de festivos y/o domingos.

Todo el personal percibirá un plus por cada jornada de domingo y/o festivo realmente trabajada. Para percibir dicho plus la jornada deberá ser de al menos seis horas trabajadas en domingo y/o festivo. Para las jornadas de turno de noche se considerará festivo y/o domingo la jornada que se inicia el día de víspera y no la que se inicia el propio día festivo y/o domingo.

El plus por cada jornada de domingo y/o festivo trabajado es de 39,13 euros, a excepción de los denominados "festivos especiales" correspondientes a los días de Año Nuevo (1 de enero), Epifanía del Señor (6 de enero) y Natividad del Señor (25 de diciembre) en los que se percibirán 117,39 euros.

A los efectos del párrafo anterior, tendrá la consideración de festivo el turno de tarde de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

Artículo 46. Retribución de Horas extraordinarias.

Si por necesidades de las Empresas hubiera que realizar horas extraordinarias, éstas se compensarán con horas de descanso preferentemente. No obstante, la organización del trabajo por parte de la Empresa intentará que dicha situación de horas extraordinarias no se produzca. En el caso de que se retribuyan, las horas extras se abonarán con un 175% de la hora ordinaria.

Artículo 47. Complementos temporales de dirección.

Los complementos de dirección se abonarán en tanto la persona trabajadora desempeñe el puesto de mando correspondiente, por lo que no generan derecho adquirido alguno en las personas trabajadoras que las perciban.

Artículo 48. Incentivos.

Los incentivos se otorgan por la Empresa a modo discrecional, por lo que no generan derecho adquirido alguno en las personas trabajadoras que las perciban.

TÍTULO V

Régimen asistencial

CAPÍTULO I

Seguridad e higiene

Artículo 49. Seguridad e higiene.

La Empresa y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

La Empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Para ello, durante la vigencia de este convenio realizará al menos un reconocimiento médico.

Artículo 50. Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará al personal el uniforme de trabajo (casaca, pantalón y chaqueta). El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la Empresa, así como a su cuidado.

La Empresa proporcionará al personal sanitario (enfermería y auxiliares), de limpieza y de lavandería, calzado adecuado para el trabajo.

CAPÍTULO II

Mejoras sociales

Artículo 51. Seguro de responsabilidad civil.

La Empresa deberá contar con una póliza de seguros que garantice la cobertura de responsabilidad civil de todo el personal afectado por este Convenio.

La Empresa notificará a los representantes de las personas trabajadoras los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal (asistencial o no asistencial) de la Empresa que figure de alta en el Régimen General de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como nominalmente todas las personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el artículo 35.1, aun cuando no figuren en el TC-2 de la Empresa.

Artículo 52. Garantías y coberturas.

En extracto, las garantías y coberturas de la póliza de responsabilidad civil reseñada serán las siguientes:

–Responsabilidad civil en la que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianzas y defensa criminal y exclusión de:

- Los riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles.
- Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.
- Los riesgos excluidos por imperativo legal.
- Los riesgos excluidos por las Compañías Aseguradoras.

–Prestación máxima por siniestro de 60.102 euros.

Artículo 53. Cuotas colegiales.

La empresa abonará, en el mes de diciembre, el 50% de los importes correspondientes a las cuotas de colegiación, que sean obligatorias para ejercer la profesión del personal contratado, previa presentación de justificante de pago.

Artículo 54. Plan de Euskera.

La empresa se compromete a diseñar un plan de euskera, a los efectos de abordar todas las cuestiones relacionadas con la normalización del uso del Euskera en la empresa.

CAPÍTULO III

Derechos sindicales

Artículo 55. No discriminación.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándose al Empresario.

Artículo 56. Derechos y garantías.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

En lo que se refiere al crédito horario sindical, podrá establecerse de mutuo acuerdo con la Empresa la posibilidad de que uno de los miembros del Comité acumule las horas del resto.

Artículo 57. Derecho de reunión.

Se garantizará el derecho que las personas trabajadoras tienen a reunirse en su centro de trabajo siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo, y en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al representante legal de la Empresa con su debida antelación, mínimo de 48 horas, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la plantilla del centro que van a asistir a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no asistencial, el representante legal de la Empresa podrá regular el trabajo del día con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

Artículo 58. Local y tablón de anuncios del Comité de Empresa.

La Empresa pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de Empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras, equipo informático así como uno o varios tableros de anuncios.

TÍTULO VI

Faltas sanciones e infracciones

Artículo 59. Faltas.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas siguientes:

a) Faltas leves:

- El retraso y negligencia en el incumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la Empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

b) Faltas graves:

- La falta de disciplina en el trabajo.
- La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
- Las discusiones públicas con compañeros en el centro de trabajo.
- La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
- Cualquier incumplimiento menos grave de la legislación aplicable de carácter sanitario o socio sanitario.

c) Faltas muy graves:

- Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante dos días consecutivos o más de tres días en un mes.

- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o durante más de treinta días en el trimestre.
- Los malos tratos de palabra u obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos y los de abuso de autoridad.
- La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.
- Apropiarse de objetos, documentos, etcétera, de los usuarios del centro o del personal.
- La negligencia en la administración de la medicación o tratamiento en general.
- La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Residencia, así como la derivación de residentes al domicilio de las personas trabajadoras o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la Residencia.
- Los actos o conductas verbales o física de naturaleza sexual ofensivas dirigidas hacia cualquier trabajador/a de la Empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o de jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalia contra las personas que las hayan denunciado.
- Cualquier incumplimiento grave de la legislación aplicable de carácter sanitario o socio sanitario.

Artículo 60. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calidad de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Despido.

Artículo 61. Procedimiento.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o delegados de personal para que, por ambas partes y en el plazo de cuatro días, puedan manifestar a la dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, la persona trabajadora o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a resolver el expediente, imponiendo en su caso a la persona trabajadora la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales, como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Artículo 62. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 63. Infracciones del Empresario.

Las omisiones o acciones cometidas por la Empresa que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al Empresario.

Si en el plazo de diez días desde la notificación no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo, u Organismo Foral correspondiente.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Ambas partes se comprometen a iniciar las conversaciones para la elaboración del convenio correspondiente al año 2024 y siguientes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Tablas Salariales.

Las tablas salariales serán las recogidas en el Anexo I, conforme a lo establecido en el artículo 35.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Inaplicación del convenio.

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la Dirección del Centro Hospitalario Benito Menni de Elizondo, garantiza la no aplicación del procedimiento de descuelgue salarial regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo acuerdo entre las partes.

En el caso de que la Empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del Tribunal Laboral de Navarra. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Vinculación a la totalidad del convenio.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Compensación y absorción.

Las mejoras que la Empresa hubiera concedido voluntariamente a las personas trabajadoras a la entrada en vigor de este convenio, podrán ser compensadas y absorbidas por el mismo o modificadas en su cuantía.

Las mejoras económicas y de jornadas pactadas podrán ser absorbidas por las que a lo largo de la vigencia del convenio puedan establecerse por disposición legal, y por las que, con carácter voluntario, vengan manteniendo la empresa a la entrada en vigor de este convenio.

La retribución total que a la entrada en vigor de este convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá ser reducida en ningún caso, por la aplicación de las normas que en el mismo se establece.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, incluidos los incrementos salariales pactados para el año 2023, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria o por cualesquiera otras causas.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Este convenio no supondrá en ningún caso, pérdida de derechos respecto a lo establecido en la legislación vigente.

En prueba de conformidad con el contenido del presente acuerdo, lo firman las partes intervinientes en el lugar y la fecha señalados en el encabezamiento.

ANEXO I

TABLAS 2023 CENTRO HOSPITALARIO BENITO MENNI (ELIZONDO)

		Salario Base	Retrib. Voluntaria	C. Puesto	C. Convenio	Total mes	Total año
Personal asistencial							
a.1	Dirección	1.578,74	1.217,52		419,07	3.215,33	45.014,68
a.2	Medico especialista	1.578,74	1.217,52		201,38	2.997,64	41.967,02
a.3	Farmacéutico/a	1.367,76	817,06			2.184,82	30.587,54
a.4	Psicólogo/a	1.337,51	830,89		362,10	2.530,50	35.427,06
b.1	Enfermería	1.238,63	539,07	303,61		2.081,31	29.138,40
b.2	Fisioterapeuta	1.238,63	539,07		115,79	1.893,49	26.508,92
b.3	Trabajador/a Social	1.238,63	539,07		115,79	1.893,49	26.508,92
b.4	Terapeuta Ocupacional	1.238,63	539,07		115,79	1.893,49	26.508,92
b.5	Educador/a Social	1.238,63	539,07		115,79	1.893,49	26.508,92
c.1	Técnico/a de cuidados y auxiliar de enfermería	856,98	339,76		102,28	1.299,02	18.186,34
c.2	Técnico/a de farmacia	856,98	339,76		102,28	1.299,02	18.186,34
c.3	Auxiliar Monitor de ocio y voluntariado	856,98	339,76		102,28	1.299,02	18.186,34
Personal no asistencial							
d.1	Informático	1.262,53	982,42			2.244,95	31.429,36
d.2	Técnico/a de Calidad	1.578,74	982,42		147,91	2.709,07	37.927,04
d.3	Responsable SSGG	959,07	562,30		323,41	1.844,78	25.826,98
d.4	Técnico administrativo	800,21	329,43		445,95	1.575,59	22.058,32
d.5	Auxiliar administrativo	800,21	329,43		266,42	1.396,06	19.544,90
d.6	Recepcionista	788,77	329,43		119,01	1.237,21	17.321,00
d.7	Cocinero/a	788,77	329,43		345,71	1.463,91	20.494,80
d.8	Ayudante de cocina	788,77	329,43		119,01	1.237,21	17.321,00
d.9	Lavandería	788,77	329,43		119,01	1.237,21	17.321,00
d.10	Oficial de mantenimiento	788,77	329,43		345,71	1.463,91	20.494,80
d.11	Peón de mantenimiento	788,77	329,43		119,01	1.237,21	17.321,00
d.12	Limpieza	788,77	329,43		119,01	1.237,21	17.321,00
d.13	Servicios generales	788,77	329,43		119,01	1.237,21	17.321,00

Nocturnidad 25% SB	Auxiliar	214,25
	Enfermera	309,66
Guardias médicas	7 horas	31,69
	10 horas	45,27
	17 horas	76,96
	24 horas	108,64
Guardias Mantenimiento laborables	19,6 euros/día	
Guardias Mantenimiento sábado/domingo y festivo	28 euros/día	
Guardias Aux. Control (Encargada de Unidad) laborables	19,6 euros/día	
Guardias Aux. Control (Encargada de Unidad) sábado/domingo y festivo	28 euros/día	
Festivo	39,13	
Festivo especial (Navidad, Año Nuevo y Reyes)	117,39	

Complementos de Puesto art 50

Médico coordinador	500 euros/mes
Psicólogo coordinador	492 euros/mes
Supervisora	400 euros/mes
Aux. Control (Encargada de Unidad)	250 euros/mes
Responsable de SSGG	500 euros/mes

Plus enfermera/o especialista en salud mental o geriatría	2.000,00 euros bruto/año (14 pagas)
Plus enfermera/o no especialista	1.000,00 euros bruto/año (14 pagas)
Plus rotatorio enfermería	1.000,00 euros bruto/año (14 pagas)

ANEXO II

COMPROMISOS DE NEGOCIACIÓN PARA EL AÑO 2024

La representación empresarial se compromete a trabajar internamente en planes de carrera que reconozcan la experiencia, formación y desempeño, al objeto de avanzar en la diferenciación de categorías del grupo C en función de las titulaciones.

A tal efecto, se compromete en mantener una reunión con el Comité de Empresa en el mes de marzo de 2024, con el fin de plantear esta iniciativa a la Administración.