

---

## Junta de Castilla y León

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN Oficina Territorial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, ámbito provincial, del sector para establecimientos y centros sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos privados de León, años 2006-2007 y 2008 (código 240080-5), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995); Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo, y la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* n° 183, de 24 de septiembre de 1997), y Orden de 21 de noviembre de 1996 (*Boletín Oficial de Castilla y León*, 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, de la Delegación Territorial,

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

León, 16 de febrero de 2009.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Asunción Martínez González.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR PARA ESTABLECIMIENTOS Y CENTROS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS PRIVADOS DE LEÓN. - AÑOS 2006-2007 Y 2008

Capítulo I.- Disposiciones generales.

*Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.*- El presente convenio será de aplicación en toda la provincia de León y establece las normas básicas y regula las condiciones de trabajo entre las empresas consideradas como tales en el artículo siguiente, y el personal dependiente de las mismas.

*Artículo 2º.- Ámbito funcional.*- Hasta que, bien a nivel nacional o provincial, no exista una especificación determinada y no obstante la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 13 de mayo de 1997, Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, y a los efectos previstos en el artículo anterior, se consideran empresas todos los establecimientos y Centros Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos, ya sea en régimen de internamiento o de asistencia y consulta.

*Artículo 3º.- Vigencia, Duración y Denuncia.*- El convenio entrará en vigor el día 1 de enero 2006 y su finalización será el día 31 de diciembre de 2008. De esta forma, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero 2006 y quedará denunciado, automáticamente, a su vencimiento.

*Artículo 4º.- Absorción y compensación.*- Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios (mediante primas o pluses, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos).

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si globalmente considerados superan el nivel total de estos.

*Artículo 5º.- Condiciones más beneficiosas.*- Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este convenio de forma que, en ningún caso, implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

Capítulo II.- Otras condiciones de trabajo

*Artículo 6º.- Jornada de Trabajo.*- La jornada de trabajo pactada será de 1.825 horas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

*Artículo 7º.- Vacaciones.*- Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales, preferentemente, de mayo a octubre, estableciéndose el calendario del disfrute de las mismas antes del 30 de marzo de cada año. No obstante, se podrá pactar entre Empresa y trabajadores cualquier otro período vacacional.

*Artículo 8º.- Excedencia.*- Con independencia de lo que recoge el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio tendrán derecho a la reincorporación inmediata en su puesto de trabajo, siempre y cuando que, por motivos de promoción profesional, hayan solicitado, durante la vigencia del mismo, una excedencia de duración máxima de tres años.

*Artículo 9º.- Promoción interna.*- En las vacantes que se produzcan en las empresas, excepto los puestos de confianza y jefaturas de ser-

vicios, se tendrá en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, etc., con el objeto de promocionar a los trabajadores del centro.

*Artículo 10º.- Turnos de trabajo.*- Los turnos de trabajo se darán a conocer con, al menos, 15 días de antelación y serán, como mínimo, de ciclos de veintiocho (28) días.

*Artículo 11º.- Contratos formativos.*

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior.

e) La retribución de Trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 65 o 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder el referido plazo máximo.

c) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No podrán celebrarse contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto al tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

e) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

f) A la finalización del contrato, el Empresario deberá entregar al Trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida. El Trabajador podrá solicitar a la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

g) La retribución del Trabajador contratado, de 18 o más años, será del 80% y 95% del salario correspondiente al ayudante durante, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato.

h) La acción protectora de Seguridad Social del Trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del fondo de garantía salarial.

i) En el supuesto de que el Trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

j) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

#### *Artículo 12º.- Contratos de duración determinada.*

1.- El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2.- En el supuesto de que se agote un primer contrato de seis meses, solo se podrá realizar una prórroga, sin que esta pueda ser inferior a seis meses.

La indemnización por conclusión de estos contratos será de un día por cada mes trabajado.

#### *Capítulo III. Condiciones económicas.*

*Artículo 13º.- Del salario.-* El personal percibirá sus haberes o salario mensual en metálico, talón bancario o ingreso en entidad bancaria, dentro del mes devengado. Las empresas están obligadas a reflejar fielmente en el recibo de salarios todas las retribuciones pactadas en este convenio.

*Artículo 14º.- Salario base.-* El salario base, para cada uno de los años de vigencia, 2006-2007-2008, será el especificado por categorías en las tablas salariales anexas.

*Atrasos:* Habida cuenta la importancia de la retroactividad salarial generada, las empresas podrán abonar los atrasos generados a los trabajadores, en el plazo de seis meses desde la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

*Artículo 15º.- Antigüedad.-* El complemento personal de antigüedad será de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en 2 trienios del 5%, y 5 quinquenios del 10%.

*Artículo 16º.- Complemento de puesto de trabajo y pluses de especialidad.-* En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario de los grupos II y III que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las secciones o departamentos:

- Quirófanos.
- Radiodiagnóstico.
- Radioterapia.
- Hemodiálisis.
- Medicina Nuclear.
- Laboratorio de Análisis.
- Unidades de Cuidados Intensivos.
- Psiquiatría.

La cuantía del complemento será del 15% del salario base. Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, solo se percibirá el Plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo, durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá, única y exclusivamente, mientras el trabajador desempeñe, efectivamente, la plaza o puesto calificado y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como "Especialidad". Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación sea continuada; a estos efectos se considera como tal la dedicación en las actividades penosas, tóxicas o peligrosas de un horario superior a la media jornada.

*Artículo 17º.- Complemento de trabajo nocturno.-* Se establece un complemento consistente en el 50% del salario base. Se considera trabajo nocturno a aquellas horas comprendidas, exclusivamente, en el denominado turno de noche. Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas en dicho periodo. Este plus no afecta al personal que hubiera sido contratado para el horario nocturno fijo.

*Artículo 18º.- Plus de asistencia.-* Se establece un plus de asistencia de igual cuantía para todas las categorías profesionales de 25,62 € en el año 2006; 26,90 € en el año 2007 y 28,25 € en el año 2008, mensuales por cada trabajador. Se devengará por día efectivo de trabajo.

*Artículo 19º.-* Se establece un suplido de 1,11 € en el año 2006; 1,17 € en el año 2007 y 1,23 € en el año 2008, por día efectivo de trabajo para los trabajadores que tengan jornada partida.

*Artículo 20º.- Gratificaciones extraordinarias.-* Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán con carácter de complementos periódicos de vencimiento superior al mes, las siguientes gratificaciones:

Gratificación de julio: Se abonará al mismo tiempo que la mensualidad de junio, por una cuantía económica equivalente a una mensualidad de salarios completa, integrada por salario base y antigüedad.

Gratificación de diciembre: Se abonará antes del 15 de diciembre y por la misma cuantía económica que la gratificación de julio.

*Artículo 21º.- Cláusula de descuelgue.-* El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y feh-

cientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa-trabajadores.

Las empresas deberán comunicar, para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, justificación de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días contados a partir de la fecha de publicación del convenio, así como a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión Paritaria del convenio cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente cláusula de descuelgue.

En la comunicación de la empresa deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo le será de aplicación el convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria, quien resolverá en el plazo de los diez días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

#### Capítulo IV.- Garantías sindicales.

**Artículo 22º.- Garantías sindicales.-** Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, así como de sus órganos de representación, las empresas sujetas al presente convenio se comprometen a facilitar el ejercicio de tales derechos, según lo que en cada caso reconozca el Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante y complementaria.

**Artículo 23º.- Horas sindicales.-** Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados del personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El número de horas a que hace referencia el apartado anterior podrá prorratearse igualmente con los Delegados Sindicales, en aquellas empresas en que hubiera sección sindical, teniendo en cuenta que dicho prorrateo nunca podrá exceder del número de horas a que tuvieran derecho los representantes de los trabajadores, bien Delegados de Personal, bien Comité de Empresa.

Así mismo, se tendrá en cuenta la no acumulación de permisos entre los Representantes de Personal y Delegados Sindicales en el mismo momento y día, y, lógicamente, deberá constar por escrito la aquiescencia de los trabajadores representantes del personal de la cesión de sus horas sindicales.

#### Capítulo V.- Seguridad e higiene en el trabajo.

**Artículo 24º.- Seguridad e higiene en el trabajo.-** Respecto a las medidas de seguridad e higiene en el trabajo a adoptar por las empresas afectadas por el presente convenio, se aplicará la normativa general vigente.

Las empresas afectadas por este convenio están obligadas a realizar un reconocimiento médico anual, dentro del primer trimestre del año.

**Artículo 25º.- Ropa de trabajo.-** Las empresas están obligadas a entregar a todo su personal, las prendas de trabajo necesarias y uniformes completos, así como el calzado adecuado, estando la conservación y limpieza de dichas prendas de trabajo a cargo de la empresa.

**Artículo 26º.- Jubilación especial a los 64 años.-** Habiendo examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores, al

cumplir los 64 años de edad, y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un periodo mínimo de duración no inferior al año.

Dicho sistema de jubilación y consiguiente contratación se llevará a cabo aplicándose la normativa prevista en el Decreto 1194/85 de 17 de julio.

#### *Artículo 27º.- Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

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

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

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

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

b) Salvo cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

c) Salvo cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia

entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

**Artículo 28º.- Incapacidad temporal.-** En los supuestos de baja por accidente de trabajo producido en el propio centro, se complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores a partir del primer día de la misma.

**Artículo 29º.- Formación.-** Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio las disposiciones, que en materia de formación, se regulan en el Subsistema Profesional de Formación Continua (R.D. 1046/2003), o disposiciones que lo sustituyan.

**Artículo 30º.- Principio de igualdad.-** Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

**Artículo 31º.- Principio de no discriminación.-** Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

**Artículo 32º.- Planes de igualdad.**

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

**Artículo 33º.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**

1. Los planes de igualdad de las empresas son un 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, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

**Capítulo VI.- Disposiciones finales.**

**Primera.- Comisión Paritaria.-** Se creará la Comisión Mixta o Paritaria del Convenio que, con el alcance que señala el art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del convenio, con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento, resultando como Vocales titulares por los trabajadores; D<sup>a</sup>. Pilar Martínez Gómez y D. Máximo Ferrero Llamazares, por U.G.T., y un representante de esta Central Sindical; D<sup>a</sup>. Gloria Barrigón Martínez y D. Javier Carro Coca, por CC.OO. y un representante de esta Central Sindical, y

por los Empresarios, D. Jesús Fernández García y D. Santiago Burguete Azcárate y dos representantes de la Asociación Empresarial Provincial de Centros de Hospitalización Privada de León, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE).

Leído el presente convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y en prueba de conformidad, lo firman en León, a 23 de enero de 2009.

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2006

	Salario mes	Salario anual
<b>Grupo A) Personal directivo</b>		
Director/a Médico/a	1.109,44	15.532,17
Director/a Administrativo/a	1.109,44	15.532,17
Subdirector/a Médico/a	1.075,56	15.057,80
Subdirector/a Administrativo/a	1.075,56	15.057,80
<b>Grupo B) Personal sanitario</b>		
Titulados/as superiores		
Médico/a Jefe/a de Departamento	989,63	13.854,75
Médico/a Jefe/a de Servicios	940,40	13.165,61
Médico/a Jefe/a Clínico	907,96	12.711,38
Médico/a Residente o Interno	802,08	11.229,18
Médico/a de Guardia	907,96	12.711,38
Farmacéutico/a y Odontólogo/a	882,27	12.351,82
Titulados/as de grado medio		
Jefe/a de Enfermería.	795,06	11.130,84
Subjefe/a de Enfermería	772,09	10.809,20
Supervisor/a de Enfermería	772,09	10.809,20
D.U.E, Enfermeras/os, Practicantes y Matronas	748,01	10.472,13
Fisioterapeutas	748,01	10.472,13
Terapia Ocupacional	723,17	10.124,33
No titulados/as		
Maestro/a de Logofonía	729,75	10.216,50
Maestro/a de Sordos	729,75	10.216,50
Monitor de Logofonía	683,05	9.562,64
Monitor/a de Sordos	683,05	9.562,64
Monitor/a Ocupacional	683,05	9.562,64
Monitor/a de Educación Física	683,05	9.562,64
Auxiliar Sanitario/a	631,54	8.841,61
Auxiliares Sanitarios/as Especializados/as	631,54	8.841,61
Puericultores/as	631,54	8.841,61
Auxiliar de Clínica	631,54	8.841,61
Sanitarios/as	631,54	8.841,61
Técnico/a en Rayos "X"	631,54	8.841,61
Técnico/a en Medicina Nuclear	631,54	8.841,61
Técnico/a en Laboratorio. Análisis Clínicos	631,54	8.841,61
<b>Grupo C) Personal técnico no sanitario</b>		
Titulados/as superiores		
Letrado/a, Asesor/a Jurídico, Arquitecto/a, Físico/a y Químico/a	835,03	11.690,47
Titulados de grado medio		
Titulado/a Mercantil, Ingeniero/a Técnico, Maestro/a Nacional, Graduado/a Social, Asistente/a Social, Profesor/a de Educac. Fís.	750,99	10.513,88
<b>Grupo D) Personal administrativo</b>		
Administrador/a	977,31	13.682,32
Jefe/a de Sección	963,73	13.492,25
Jefe/a de Negociado	914,6	12.804,44
Oficial Administrativo/a	686,14	9.606,01
Auxiliar Administrativo/a	622,97	8.721,51
<b>Grupo E) Personal subalterno</b>		
Conserje	683,07	9.562,94
Ordenanza	605,92	8.482,93
Portero/a	605,92	8.482,93
Vigilante nocturno	614,45	8.602,29
<b>Grupo F) Personal de servicios generales</b>		
Jefe/a de Cocina	727,17	10.180,34

	Salario mes	Salario anual
Cocinero/a	648,61	9.080,48
Ayudante de Cocina	631,54	8.841,61
Pinche de Cocina	605,92	8.482,93
Camarero/a	605,92	8.482,93
Fregador/a	605,92	8.482,93
Encargado/a o Jefe/a de Almacén-Economato	660,46	9.246,45
Encargado/a o Jefe/a de Lavadero, Roper, Plancha	660,46	9.246,45
Telefonista (más de 50 teléfonos)	631,54	8.841,61
Telefonista (hasta 50 teléfonos)	605,92	8.482,93
Cortadoras/es, Costureras/os, Planchadoras/es, Limpiadoras/es, Lavandera/o	605,92	8.482,93
Grupo G) Personal de oficios varios		
Jefe/a de Taller	699,80	9.797,26
Electricista	648,61	9.080,48
Calefactor/a, Fontanero/a, Conductor/a de 1ª	648,61	9.080,48
Albañil, Carpintero/a, Pintor/a	648,61	9.080,48
Conductor/a de 2ª, Jardinero/a, Peluquero/a-Barbero/a	628,78	8.802,95
Ayudante de Oficios. Peón	600,52	8.407,22
Maquinista de Lavadero	621,54	8.701,52

\* \* \*

## ANEXO I - TABLA SALARIAL 2007

	Salario mes	Salario anual
Grupo A) Personal directivo		
Director/a Médico/a	1.164,91	16.308,78
Director/a Administrativo/a	1.164,91	16.308,78
Subdirector/a Médico/a	1.129,33	15.810,69
Subdirector/a Administrativo/a	1.129,33	15.810,69
Grupo B) Personal sanitario		
Titulados/as superiores		
Médico/a Jefe/a de Departamento	1.039,11	14.547,49
Médico/a Jefe/a de Servicios	987,42	13.823,89
Médico/a Jefe/a Clínico	953,35	13.346,95
Médico/a Residente o Interno	842,19	11.790,64
Médico/a de Guardia	953,35	13.346,95
Farmacéutico/a y Odontólogo/a	926,39	12.969,41
Titulados/as de grado medio		
Jefe/a de Enfermería	834,81	11.687,38
Subjefe/a de Enfermería	810,69	11.349,66
Supervisor/a de Enfermería	810,69	11.349,66
D.U.E. Enfermeras/os, Practicantes y Matronas	785,41	10.995,74
Fisioterapeutas	785,41	10.995,74
Terapia Ocupacional	759,32	10.630,55
No titulados		
Maestro/a de Logofonía	766,24	10.727,33
Maestro/a de Sordos	766,24	10.727,33
Monitor/a de Logofonía	717,20	10.040,78
Monitor/a de Sordos	717,20	10.040,78
Monitor/a Ocupacional	717,20	10.040,78
Monitor/a de Educación Física	717,20	10.040,78
Auxiliar Sanitario/a	663,12	9.283,69
Auxiliares Sanitarios/as Especializados/as	663,12	9.283,69
Puericultores/as	663,12	9.283,69
Auxiliar de Clínica	663,12	9.283,69
Sanitarios/as	663,12	9.283,69
Técnico/a en Rayos "X"	663,12	9.283,69
Técnico/a en Medicina Nuclear	663,12	9.283,69
Técnico/a en Laboratorio. Análisis Clínicos	663,12	9.283,69
Grupo C) Personal técnico no sanitario		
Titulados/as superiores		
Letrado/a, Asesor/a Jurídico, Arquitecto/a, Físico/a y Químico/a	876,79	12.274,99
Titulados/as de grado medio		
Titulado/a Mercantil, Ingeniero/a Técnico, Maestro/a Nacional, Graduado/a Social, Asistente/a Social, Profesor/a de Educac. Fis.	788,54	11.039,58

	Salario mes	Salario anual
Grupo D) Personal administrativo		
Administrador/a	1.026,17	14.366,43
Jefe/a de Sección	1.011,92	14.166,86
Jefe/a de Negociado	960,33	13.444,66
Oficial Administrativo/a	720,45	10.086,31
Auxiliar Administrativo/a	654,11	9.157,59
Grupo E) Personal subalterno		
Conserje	717,22	10.041,08
Ordenanza	636,22	8.907,08
Portero/a	636,22	8.907,08
Vigilante nocturno	645,17	9.032,41
Grupo F) Personal de servicios generales		
Jefe/a de Cocina	763,53	10.689,35
Cocinero/a	681,04	9.534,51
Ayudante de Cocina	663,12	9.283,69
Pinche de Cocina	636,22	8.907,08
Camarero/a	636,22	8.907,08
Fregador/a	636,22	8.907,08
Encargado/a o Jefe/a de Almacén-Economato	693,48	9.708,77
Encargado/a o Jefe/a de Lavadero, Roper, Plancha	693,48	9.708,77
Telefonista (más de 50 teléfonos)	663,12	9.283,69
Telefonista (hasta 50 teléfonos)	636,22	8.907,08
Cortadoras/es, Costureras/os, Planchadoras/es, Limpiadoras/es, Lavandera/o	636,22	8.907,08
Grupo G) Personal de oficios varios		
Jefe/a de Taller	734,79	10.287,12
Electricista	681,04	9.534,51
Calefactor/a, Fontanero/a, Conductor/a de 1ª	681,04	9.534,51
Albañil, Carpintero/a, Pintor/a	681,04	9.534,51
Conductor/a de 2ª, Jardinero/a, Peluquero/a-Barbero/a	660,22	9.243,10
Ayudante de Oficios. Peón	630,54	8.827,59
Maquinista de Lavadero	652,61	9.136,59

\* \* \*

## ANEXO I - TABLA SALARIAL 2008

	Salario mes	Salario anual
Grupo A) Personal directivo		
Director/a Médico/a	1.223,16	17.124,21
Director/a Administrativo/a	1.223,16	17.124,21
Subdirector/a Médico/a	1.185,80	16.601,22
Subdirector/a Administrativo/a	1.185,80	16.601,22
Grupo B) Personal sanitario		
Titulados/as superiores		
Médico/a Jefe/a de Departamento	1.091,06	15.274,86
Médico/a Jefe/a de Servicios	1.036,79	14.515,09
Médico/a Jefe/a Clínico	1.001,02	14.014,30
Médico/a Residente o Interno	884,30	12.380,17
Médico/a de Guardia	1.001,02	14.014,30
Farmacéutico/a y Odontólogo/a	972,71	13.617,88
Titulados/as de grado medio		
Jefe/a de Enfermería	876,55	12.271,75
Subjefe/a de Enfermería	851,22	11.917,15
Supervisor/a de Enfermería	851,22	11.917,15
D.U.E. Enfermeras/os, Practicantes y Matronas	824,68	11.545,53
Fisioterapeutas	824,68	11.545,53
Terapia Ocupacional	797,29	11.162,07
No titulados		
Maestro/a de Logofonía	804,55	11.263,69
Maestro/a de Sordos	804,55	11.263,69
Monitor/a de Logofonía	753,06	10.542,82
Monitor/a de Sordos	753,06	10.542,82
Monitor/a Ocupacional	753,06	10.542,82
Monitor/a de Educación Física	753,06	10.542,82
Auxiliar Sanitario/a	696,28	9.747,87

	Salario mes	Salario anual
Auxiliares Sanitarios/as Especializados/as	696,28	9.747,87
Puericultores/as	696,28	9.747,87
Auxiliar de Clínica	696,28	9.747,87
Sanitarios/as	696,28	9.747,87
Técnico/a en Rayos "X"	696,28	9.747,87
Técnico/a en Medicina Nuclear	696,28	9.747,87
Técnico/a en Laboratorio.Análisis Clínicos	696,28	9.747,87
Grupo C) Personal técnico no sanitario		
Titulados/as superiores		
Letrado/a,Asesor/a Jurídico,Arquitecto/a, Físico/a y Químico/a	920,62	12.888,74
Titulados de grado medio		
Titulado/a Mercantil, Ingeniero/a Técnico, Maestro/a Nacional, Graduado/a Social,Asistente/a Social, Profesor/a de Educac. Fis.	827,97	11.591,55
Grupo D) Personal administrativo		
Administrador/a	1.077,48	15.084,76
Jefe/a de Sección	1.062,51	14.875,20
Jefe/a de Negociado	1.008,35	14.116,89
Oficial Administrativo/a	756,47	10.590,62
Auxiliar Administrativo/a	686,82	9.615,46
Grupo E) Personal subalterno		
Conserje	753,08	10.543,14
Ordenanza	668,03	9.352,43
Portero/a	668,03	9.352,43
Vigilante nocturno	677,43	9.484,03
Grupo F) Personal de servicios generales		
Jefe/a de Cocina	801,70	11.223,82
Cocinero/a	715,09	10.011,23
Ayudante de Cocina	696,28	9.747,87
Pinche de Cocina	668,03	9.352,43
Camarero/a	668,03	9.352,43
Fregador/a	668,03	9.352,43
Encargado/a o Jefe/a de Almacén-Economato	728,16	10.194,21
Encargado/a o Jefe/a de Lavadero, Roper, Plancha	728,16	10.194,21
Telefonista (más de 50 teléfonos)	696,28	9.747,87
Telefonista (hasta 50 teléfonos)	668,03	9.352,43
Cortadoras/es,Costureras/os,Planchadoras/es, Limpiadoras/es,Lavandera/o	668,03	9.352,43
Grupo G) Personal de oficios varios		
Jefe/a de Taller	771,53	10.801,47
Electricista	715,09	10.011,23
Calefactor/a, Fontanero/a, Conductor/a de 1ª	715,09	10.011,23
Albañil, Carpintero/a, Pintor/a	715,09	10.011,23
Conductor/a de 2ª, Jardiner/a, Peluquero/a-Barbero/a	693,23	9.705,25
Ayudante de Oficios. Peón	662,07	9.268,96
Maquinista de Lavadero	685,24	9.593,42
		1530