JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
DELEGACIÓN PROVINCIAL
SECCIÓN DE ORDENACIÓN LABORAL
CÓRDOBA
Convenio Colectivo número 1.352
Código de Convenio: 14-0083-2

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito el día 16 de diciembre de 2003, entre la representación legal de la empresa Hospital San Juan de Dios de Córdoba y sus trabajadores, con vigencia para los años 2003, 2004, 2005 y 2006, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico,

Acuerda

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.
Córdoba, 22 de enero de 2004.- El Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Andrés Luque García.

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA EL DÍA 14 DE NOVIEMBRE DE 2003 POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS, DE CÓRDOBA

En Córdoba, siendo las 9’30 horas del día 14 de noviembre de 2003, se reúnen los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Hospital San Juan de Dios, de Córdoba, y que a continuación se citan, a fin de celebrar la correspondiente sesión de trabajo con el único punto que constituye el Orden del Día:
— Constitución de la Mesa Negociadora para el Convenio Colectivo.
— Establecer calendario de reuniones.

Por parte de la Empresa: Don Manuel Mohedo Caballero y don Miguel Ruiz Jiménez.
Por parte del Comité de Empresa: Doña Sonia Pastor Montero y doña Nieves Díaz Sedano.
Asesoras por parte de U.G.T.: Doña Dolores Hidalgo y doña Antonia Serrano.
Abierta la sesión, se procede a constituir la Mesa Negociadora, siendo nombrada Presidenta doña Sonia Pastor y Secretario don Miguel Ruiz.
A continuación se procedió a establecer el calendario de reuniones, fijándose todos los viernes del mes de noviembre, a las 9'30 horas, como día de reunión. Para el mes de diciembre se fijarán las reuniones al finalizar el mes de noviembre.
Seguidamente se procedió a establecer la dinámica de trabajo de las reuniones, estableciéndose que en primer lugar se verán aquellos artículos de contenido cualitativo u organizacional, para al finalizar estos, continuar con el bloque económico.
Sin más asuntos que tratar en esta primera reunión, se emplazaron las partes mutuamente para la próxima reunión del día 21 de noviembre, a las 9'30 horas.

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA EL DÍA 16 DE DICIEMBRE DE 2003 POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS, DE CÓRDOBA

En Córdoba, siendo las 12'00 horas del día 16 de diciembre de 2003, se reúnen los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Hospital San Juan de Dios, de Córdoba, y que a continuación se citan, a fin de celebrar la correspondiente sesión de trabajo con el único punto que constituye el Orden del Día:
— Lectura y firma del Convenio Colectivo para el período de 2003-2006.
Por parte de la Empresa: Don Antonio M. Rodríguez Ruiz, don Manuel Mohedo Caballero y don Miguel Ruiz Jiménez.
Por parte del Comité de Empresa: Doña Sonia Pastor Montero, doña Nieves Díaz Sedano, don Juan Moreno Lara, don Juan C. Vilches Merchán, don Justino Zamorano Castro y don Juan M. Fernández Gómez.
Abierta la sesión por la Presidenta de la Mesa Negociadora, el Secretario procede a dar lectura al texto del Convenio Colectivo.
Al encontrar conforme el referido texto articulado, se procede al acto de su firma por todos los miembros asistentes, así como los documentos necesarios para su legalización, incluida la presente Acta.
Una vez finalizado el acto con la firma de todos los componentes, se da por concluida la reunión y la negociación, en el lugar y fecha indicados al principios.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS, DE CÓRDOBA,

PERTENECIENTE A LA ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS, PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE 1 DE ENERO DE 2003 Y 31 DE DICIEMBRE DE 2006

Capítulo primero. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto del Convenio.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre el Hospital San Juan de Dios, de Córdoba, de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, Provincia Bética Nuestra Señora de la Paz, y el personal del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente Convenio afectará exclusivamente a todos los trabajadores que presten servicio en el Hospital San Juan de Dios, en el Centro de Trabajo de Avenida del Brillante, número 106, de Córdoba.
2. Quedan excluidos expresa y concretamente del ámbito de aplicación del presente Convenio:
a) Los profesionales o especialistas que puedan, en razón de su ejercicio profesional libre, concretar estudios, trabajos o colaboraciones concretas y especiales respecto a la actividad normal del Centro.
b) Los alumnos de tecnología sanitaria en prácticas.
c) Los voluntarios que presten su acción social en el Hospital.
d) Hermanos de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios y otros religiosos.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación al Centro de Trabajo, Hospital San Juan de Dios, de Córdoba, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2003 y finalizando el día 31 de diciembre de 2006.

Artículo 5. Prórroga y denuncia.

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por períodos anuales si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o, en su caso, de

cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito.
De no ser denunciado por alguna de las partes, todos los conceptos económicos que contiene el Convenio se verán incrementados con el I.P.C. del año anterior más 0’5 puntos.
En todo caso, el Convenio Colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.
Capítulo segundo. Organización del trabajo.

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, dentro de las normas contenidas en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor sobre la materia, es facultad y responsabilidad de la Empresa, oído el Comité de Empresa, en los casos y términos previstos en la legislación vigente.
Capítulo tercero. Clasificación del personal.

Artículo 7. Clasificación del personal según permanencia.

El personal del Hospital podrá ser contratado de conformidad con los distintos tipos de contratación permitidos por la legislación laboral vigente.

Artículo 8. Clasificación del personal según la función.

La clasificación del personal según sus grupos profesionales, serán los que se reflejen en el Anexo I de este Convenio del que forman parte integrante.

Artículo 9. Funciones del personal.

Las funciones del personal según el puesto de trabajo, son las que se reflejan en el Anexo IV de este Convenio, del que forman parte integrante.

Artículo 10. Trabajos de superior categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda la categoría profesional que tuviese reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y/u ocho meses durante dos años, podrá reclamar el ascenso, salvo que se hubiesen de seguir los mecanismos de cobertura de vacantes previstos en el presente Convenio.
En el supuesto de que un trabajador perteneciente a una categoría profesional determinada, hubiese de suplir temporalmente a otro de una categoría superior, el suplente percibirá la misma retribución base y complementos correspondientes al sustituto, excepto la antigüedad.

Artículo 11. Trabajos según categoría profesional.

La Empresa queda obligada a respetar el contenido de las categorías y grupos

profesionales. La negativa del trabajador a realizar tareas distintas a las de su clasificación profesional no será nunca constitutiva de indisciplina.

Capítulo cuarto. Ingreso y período de prueba.

Artículo 12. Ingreso.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre contratación, siendo la admisión del personal de la exclusiva competencia de la Dirección del Hospital, pudiendo someter a los candidatos a las pruebas de selección que estime oportunas, previa audiencia del Comité de Empresa.
Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que será de tres meses para los titulados de grado medio y superior, un mes para los administrativos y quince días para el resto. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.
De cara a reducir la precarización en el empleo, es objetivo de las partes, que no exista más de un 30% de contratados/as temporales respecto a la plantilla, al término de la vigencia del Convenio.

Artículo 13. Promoción interna.

Con independencia del proceso normal de selección y contratación establecido, la Dirección de la Empresa se compromete a fomentar la promoción interna del personal, reservando para este fin al menos el 25% de todas las contrataciones, teniéndose en cuenta que de cuatro contratos que se realicen, el cuarto será al que se refiere este artículo.
Dado que el acceso a la promoción interna debe garantizar la adecuada organización y estabilidad de los servicios, se consideran ofertables aquellas contrataciones que presuman un desempeño continuo en el puesto de al menos tres meses.
El personal de plantilla puede solicitar en cualquier momento desempeñar una categoría superior, siempre que tenga las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer dicho puesto y pertenezca al grupo profesional requerido.
Dicha solicitud se hará por escrito a la empresa y será comunicada al Comité de Empresa en un plazo no superior a siete días desde la recepción de dicha solicitud.
En todo caso, el acceso a una contratación por promoción deberá requerir el cumplimiento de los requisitos académicos exigidos. A igualdad de condiciones tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad.
Cuando haya una vacante se hará pública entre la plantilla de la Empresa, mediante comunicación al Comité de Empresa, para que puedan optar a ella los trabajadores indefinidos que deseen cambiar de puesto de trabajo, a los que se valorará considerando un examen previo a realizar en el primer mes de cada año, a todos los trabajadores que hayan solicitado optar a las plazas de promoción interna que se produzcan en el Hospital. Se creará un Tribunal para evaluar los exámenes, que estará compuesto por tres miembros designados por la Dirección

del Centro y dos que lo serán por el Comité de Empresa. Las resoluciones que se tomen serán vinculantes. El período de solicitud para los trabajadores que quieran optar a estos exámenes de promoción será dentro del último trimestre de cada año, que será avisado por la Empresa y el Comité de Empresa en el tablón de anuncios.

Capítulo quinto. Régimen de retribuciones.

Artículo 14. Conceptos retributivos.

La relación de conceptos retributivos será la que se refleja en el Anexo II de este Convenio, del cual forman parte integrante.

Artículo 15. Conceptos indemnizatorios.

La relación de conceptos indemnizatorios será la que se refleja en el Anexo III de este Convenio, del cual forman parte integrante.

Artículo 16. Salario base.

El salario base mensual del personal para los años 2003 y 2004, por la jornada pactada en el presente Convenio, será el que figura en el Anexo IV del mismo para cada categoría profesional.

Artículo 17. Antigüedad.

El complemento de antigüedad queda establecido de la siguiente forma:
Por todo el período anterior al 31 de diciembre de 2001, se devengará un 2% de salario base por cada año o fracción, quedando congelado su importe a futuro, de acuerdo con lo pactado en anterior negociación.
A partir del día 1 de enero de 2002 y con efectos desde esta misma fecha, se comenzará a devengar el primer trienio a razón de 21,03 euros mensuales cada uno, hasta un máximo de siete trienios. Se actualizará este importe a partir del año 2002 al porcentaje de subida salarial del Convenio en cada año. Precio trienio en el 2003: 21,87 euros (actualizado con el 4% de subida de IPC del año 2002). Precio del trienio en 2004, 22,53 euros (actualizado 3% IPC año 2003). El primer trienio se comenzará a abonar en el año 2005 a razón de 22,53 euros, revisándose este importe anualmente con el IPC del año anterior.

Artículo 18. Nocturnidad.

Para aquellos trabajadores que presten servicio entre las 22’00 horas y las 6’00 horas del día siguiente, se establece un Plus de Nocturnidad cuyos importes se determinan de la siguiente forma:
Los importes por categoría son:
2003 2004

Aux. Clínica 10,97 11,19
Dipl. Enfermería 14,63 14,92
Med. Esp. Guar. 16,57 16,91

Artículo 19. Plus de Festivos y Domingos.

Todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral, tendrán derecho a percibir estos pluses por cada uno de los domingos o festivos trabajados, además del día de descanso que pueda corresponderle. Los importes son los siguientes:

	2003	2004
Domingos	13,47	13,74
Festivos	21,32	21,74
Festivo Especial	32,18	32,81

Festivos Especiales: Se consideran festivos especiales los siguientes: 24 de octubre (San Rafael), 25 de diciembre (Navidad), 1 de enero (Año Nuevo) y 6 de enero (Festividad de Reyes). El importe del festivo especial incluye el del festivo normal. Percibirán los pluses de domingos y festivos, los del turno de noche de la víspera y los del turno de mañana y tarde.

Artículo 20. Premio de asistencia.

Para aquellos trabajadores que no hayan tenido ninguna falta de asistencia durante cada uno de los años de vigencia del Convenio, percibirán anualmente la cantidad que corresponde a cada uno de ellos, y que es como sigue:
— Año 2003 180,30
— Año 2004 183,90
Para cada uno de los años se descontará una sexta parte del importe que corresponda, una vez revisado éste, por cada día de inasistencia al trabajo, cualquiera que sea la causa, excepto en los siguientes supuestos:
— Vacaciones reglamentarias y días de descanso por Convenio.
— Asistencia a Cursos, Congresos o reuniones a instancia de la Dirección del Centro y el tiempo imprescindible para cumplir un deber inexcusable de carácter público.
— Licencia por matrimonio: Se consideran descontables sólo cinco días.
— Por fallecimiento de ascendientes y descendientes, por consanguinidad o afinidad en primer grado: No se descontarán los días de licencia disfrutados.
— Por fallecimiento de ascendientes y descendientes, por consanguinidad o afinidad en segundo grado, se descontará el segundo día.
—Nacimiento de hijos: Se descontará el tercer día.
— Días de asuntos propios retribuidos. Este concepto sí será deducible de la Bolsa de Asistencia en el caso de que en alguno de los años de vigencia del Convenio no se abonase el Plus de Productividad, al cual se encuentra afecto.

Artículo 21. Plus de asistencia.

Con el fin de obtener el mayor celo e interés de los trabajadores en cuanto a la asistencia y puntualidad, éstos percibirán un plus de asistencia cuyas cuantías, para cada uno de los años de vigencia del Convenio, serán las siguientes:

	2003	2004
Plus de Asistencia	43,50	44,37

Este plus será disminuido en una cantidad equivalente a una treintava parte por cada día de ausencia al trabajo cualquiera que sea la causa.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Para el cálculo de las horas extraordinarias se partirá siempre de la hora profesional, calculada según la siguiente fórmula:
—Numerador: Integrado por tres sumandos:
Primero: Sueldo base, antigüedad (con trienios), especialidad, plus de mayor dedicación, asistencia y transporte, multiplicado todo ello por 313.
Segundo: Sueldo día de descanso integrado por: Salario base, antigüedad (con trienios), especialidad, plus de mayor dedicación, multiplicado todo ello por 52.
Tercero: Importe anual de las pagas extraordinarias, integradas por salario base y antigüedad (con trienios).
— Denominador: Integrado por:
Jornada laboral anual pactada en este Convenio para cada trabajador.
El resultado de la fórmula anterior se incrementará en un 75%.

Artículo 23. Plus de Especialidad.

En razón a la mayor especialidad, toxicidad o penosidad, se establece un complemento retributivo a favor del personal sanitario que desempeñe puestos de trabajo en algunas de las siguientes secciones o Departamentos:
— Quirófano.
— Rehabilitación.
— Medicina Nuclear.
— Laboratorio de Análisis.
— Unidad de Cuidados Intensivos.
— Radiodiagnóstico.
La cuantía del complemento será del 15% del salario base.
Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación del productor al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o permanente y en forma habitual y continuada.
Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual o continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que sólo se desempeñen labores en dicho puesto de trabajo, siempre que la dedicación sea superior a media jornada. Si la jornada laboral pactada es a media jornada, el trabajador que desempeñe el trabajo tendrá derecho al percibo del plus.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el productor 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 de especialidad.

Artículo 24. Plus de mayor dedicación.

El personal auxiliar de clínica que presta servicio en plantas de hospitalización, Farmacia y Consultas Externas, percibirá este plus en una cuantía del 3% del salario base, siendo incompatible su percepción con el plus de especialidad del 15%.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

La Empresa abonará a todos los trabajadores una mensualidad extraordinaria en el mes de junio (paga de Julio) y otra en noviembre (paga de Navidad); así como otras dos pagas de quince días cada una, abonables en los meses de marzo y septiembre.
Estas pagas comprenderán salario base y antigüedad (incluidos trienios). Opcionalmente, el trabajador podrá percibir el importe anual de las pagas extraordinarias prorrateando su importe entre los doce meses del año.

Artículo 26. Plus de transporte.

Con objeto de compensar al trabajador de los gastos que ha de realizar para trasladarse desde su domicilio al Centro de trabajo y viceversa, se establece un plus de transporte cuyo importe dependerá de si la jornada a realizar por el trabajador es desempeñada de forma continuada o partida, debiéndose de abonar para cada uno de los años de vigencia del Convenio en la forma siguiente:

	2003	2004
P. transporte normal	66,93	68,26
P. transporte jornada partida	133,86	136,53

Este plus sufrirá una disminución de una treintava parte por cada día de ausencia al trabajo sea cual fuere la causa que la origine.

Artículo 27. Revisión económica.

Todos los conceptos económicos que integran el Convenio vigente se incrementarán en el índice real de precios al consumo nacional, de enero a diciembre, para cada uno de los años 2004 a 2006.
— El incremento salarial para el año 2003 será del 3%, excepción hecha de los pluses de nocturnidad y festivos especiales, a los que se aplicará un 5%, así como el Premio de Asistencia que pasa de 159,60 euros a 180,30 euros. Si el IPC real de 2003 fuese superior al 3%, se abonará el diferencial entre ambos.
— Para los años 2004 a 2006, en el mes de enero se incrementarán

provisionalmente los salarios en el Índice de Precios previsto por el Gobierno para cada uno de ellos, sin perjuicio de regularizar cuando se conozca oficialmente el Índice Real para dicho período, caso de que aquel sea menor. Si el previsto ya aplicado fuese mayor que el real, la diferencia se tomará a cuenta del incremento del año siguiente.
— Las revisiones anuales o atrasos de Convenio que puedan existir, en su caso, por diferencial de IPC, para los años 2004 a 2006, se abonarán en el mes de marzo del año siguiente a cada uno de ellos.

Capítulo sexto. Jornada, vacaciones, licencias y excedencias.

Artículo 28. Jornada laboral.

La jornada anual se define como la prestación efectiva de servicios del trabajador sin contar, por tanto, con los descansos reglamentarios, 14 festivos, 3 días de Convenio y vacaciones.
Las distintas jornadas anuales que se definen en el presente Convenio y que serán de aplicación, son las siguientes:

• **Enfermería:**

Turno rotatorio de M, T y N:

Ciclo de 4 semanas	1.710 horas anuales
Ciclo de 5 semanas	1.713 horas anuales
Ciclo de 6 semanas	1.716 horas anuales
Ciclo de 7 semanas	1.719 horas anuales
Ciclo de 8 semanas	1.722 horas anuales
Ciclo de 10 semanas	1.728 horas anuales

• **Turno fijo de noche:** 1.590 horas anuales

• **Turno diurno lunes a viernes:** 1.768 horas anuales

• **Limpieza:**
Personal de limpieza 1.794 horas anuales

• **Lavandería:**
Personal de lavandería 1.785 horas anuales

• **Teléfono:**
Personal de Teléfono 1.794 horas anuales

• **Quirófano:**
Personal de Quirófano 1.794 horas anuales

• **Urgencias:**

Personal de Urgencias 1.794 horas anuales

• **Radiología:**
Personal de Radiología 1.794 horas anuales

• **Mantenimiento:**
Personal de Mantenimiento 1.794 horas anuales

• **Administración:**
Personal de Administración-Admisión 1.771 horas anuales

• **Personal de Rehabilitación:**
Personal de Rehabilitación 1.794 horas anuales

• **Cocina:**
Personal de cocina (subrogado) 1.794 horas anuales

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, el productor tendrá derecho a un período de descanso de 20 minutos.
En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas efectivas de trabajo en horario diurno y 10 en el nocturno, y siempre entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 10 horas.
En caso de que sea necesario definir nuevas jornadas anuales que no se encuadren dentro de las anteriormente expuestas, se reunirá la Comisión Paritaria, para asignar el número de horas anuales que corresponda y que en ningún caso sobrepasará las 1.794 horas anuales.

Artículo 29. Vacaciones.

Cada trabajador disfrutará anualmente de un período de vacaciones de 26 días laborables, entendiéndose por días laborables de lunes a sábado. Las vacaciones se deberán coger en turnos completos, es decir, los 26 días seguidos o fraccionando el mismo en dos veces, trece días en un período y otros trece en otro.
Dichas vacaciones tendrán una duración mínima garantizada de 30 días naturales.
Para fraccionar las vacaciones en más períodos habrá que solicitarlo por escrito a la Dirección correspondiente, razonando la excepción solicitada.
Dicho período de vacaciones será retribuido con una mensualidad de salario base, antigüedad (con trienios) y complementos, excepción hecha de los conceptos de pagas extraordinarias, horas extraordinarias si las hubiera, plus de asistencia y plus de transporte.
El personal que ingrese durante el año disfrutará la parte proporcional de vacaciones que les corresponda, computándose para el cálculo de éstas, el período que va desde la fecha de ingreso hasta el final de año.
Para evitar que durante el período de vacaciones pueda producirse un deterioro en la calidad de la atención al paciente, debido a la contratación de personal

nuevo sustituto, la plantilla deberá quedar compensada en cuanto a personal con experiencia.
Será obligatorio realizar la rotación de los turnos de vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre, salvo mejor acuerdo entre los propios compañeros afectados.
El período de IT durante el tiempo de vacaciones interrumpirá el disfrute de éstas, no computándose aquel período como de vacaciones. Se evaluarán por parte de dos médicos el Hospital, uno a propuesta de la Dirección y otro por el Comité de Empresa, cuando la IT sea por causa de accidente o enfermedad grave y hospitalización. En caso de dudas, estos supuestos se evaluarán por parte de dos médicos del Hospital, uno a propuesta de la Dirección y otro a propuesta del Comité de Empresa, trasladando el informe a ambas partes.
Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal por turnos fijados conjuntamente con la Dirección y el Comité de Empresa.
La Dirección comunicará al personal los turnos que se establezcan para el disfrute de las vacaciones en el mes de mayo de cada año.
Los trabajadores solicitarán las vacaciones dentro del primer trimestre del año. Todos los trabajadores que no las soliciten dentro del tiempo anteriormente citado, estarán sujetos a cogerlas según las necesidades del servicio.
Una vez asignados los turnos, sólo se permitirá su modificación por permuta entre los trabajadores, quedando sujeta esta permuta a la autorización de la Dirección.
Los trabajadores con hijos en edad escolar, tendrán derecho a disfrutar la totalidad de sus vacaciones en el período de vacaciones escolares estivales.
Si por necesidades del servicio algún trabajador no pudiera disfrutar de las vacaciones en los meses de julio, agosto o septiembre, la Empresa estará obligada a concederle, según el mes asignado, sobre una base de 26 días laborables, un aumento de los siguientes días:
— Enero: 4 días. — Mayo: 3 días.
— Febrero: 4 días. — Junio: 2 días.
— Marzo: 4 días. — Octubre: 2 días.
— Abril: 4 días. — Noviembre: 3 días.
— Diciembre: 4 días.
Cuando el trabajador solicite las vacaciones fuera de los meses de julio, agosto o septiembre, no llevará aumento de días según lo establecido en el párrafo anterior.
Los trabajadores que cesen antes del 31 de diciembre, sin haber disfrutado las vacaciones que les correspondía, tendrán derecho a que se les abone la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado, tomando como base anual de cálculo treinta días naturales. Si al cese el trabajador hubiese disfrutado sus vacaciones completas, se le deducirá de su liquidación el importe de los días disfrutados en exceso.
La Empresa concederá una gratificación en concepto de bolsa de vacaciones a todos sus trabajadores, siendo abonadas en el mes anterior o posterior al disfrute de las mismas de acuerdo con los siguientes importes según el año de vigencia

del presente Convenio:

	2003	2004
Bolsa de Vacaciones	122,02	124,46

Artículo 30. Días de Convenio.

La Empresa concederá un día de descanso obligatorio en cada uno de los siguientes períodos del año: Navidad, Semana Santa y Feria de Nuestra Señora de la Salud, de Córdoba capital. En el caso de que por necesidades del trabajo no fuera posible acceder a este descanso, esos días serán compensados por otros días de descanso libremente determinados entre la Empresa y el Trabajador.

Artículo 31. Licencias y permisos.

La Empresa concederá a sus trabajadores permisos y licencias por los conceptos y días que a continuación se indican:
a) Por fallecimiento de ascendientes y descendientes (primer y segundo grado), por consanguinidad o afinidad, cónyuges y hermanos, tres días. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, siete días. En caso de hermanos políticos, dos días.
Por fallecimiento de parientes consanguíneos colaterales de tercer y cuarto grado (tíos y primos carnales), el tiempo necesario para asistir al entierro (máximo un día).
b) Por nacimiento de hijo(a), tres días a partir de la fecha del alumbramiento. Serán cuatro días si el hecho se produce fuera de la provincia.
Por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos consanguíneos, de dos a siete días según los casos debidamente justificados.
Si se trata de intervención ambulatoria, de uno a dos días, según la gravedad.
c) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales.
d) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos, un día. Por bautizo y por primera comunión de hijos, un día.
e) Por traslado del domicilio habitual, dos días.
f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, dos días consecutivos o cinco al mes como máximo.
g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.
h) Por someterse a exámenes en Centros de Enseñanza, el tiempo necesario para ello.
i) A los cargos sindicales, lo previsto en el presente Convenio y Legislación vigente.
j) El tiempo imprescindible para hacer efectivo el importe de la nómina mensual en el Banco o Caja de Ahorros donde estuviera depositada.
k) Para asistir a cursos de formación relacionados con su función laboral y asistencial, el tiempo que duren los mismos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Como máximo se concederán una vez al año a cada

trabajador.
l) Para asuntos propios hasta cinco días al año, solicitándolos con 48 horas de antelación. Estos días serán concedidos siempre, salvo que no se pueda sustituir adecuadamente a la persona solicitante del permiso, habiendo realizado todas las gestiones para ello.
Todas las anteriores licencias serán retribuidas con el 100% del salario base, antigüedad (con trienios) y complementos, teniéndose en cuenta las excepciones que se contemplan en el artículo 20 del presente Convenio.

Artículo 32. Justificación de los permisos.

En el caso de los apartados c, d, e, g, h, k y l del artículo 30, el personal deberá comunicar previamente el acontecimiento que motive la licencia con 48 horas de antelación. En todos los casos, justificará adecuada y documentalmente la realidad de su causa, excepto en los días de asuntos propios.
El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos dará lugar a que la ausencia se considere a todos los efectos como falta injustificada.

Artículo 33. Licencia por asuntos propios sin retribuir.

Aparte de las licencias del artículo anterior, que serán siempre retribuidas, los trabajadores podrán disfrutar de una licencia de hasta 15 días por cada uno de los semestres del año, sin retribución y siempre que el servicio no sufra detrimento.

Artículo 34. Excedencias.

1) Para concesión de excedencias a personal sujeto a este Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, todos los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, por el plazo máximo de un año, sin que el tiempo de excedencia sea computable a ningún efecto. Deberá ser solicitada con un mes de antelación, tanto la excedencia como su prórroga, entendiéndose como renuncia a su puesto de trabajo si no se presenta al día siguiente de la fecha de su cumplimiento, que deberá ser avisado por el trabajador con quince días de antelación. Esta excedencia no se podrá volver a solicitar hasta transcurridos tres años desde la finalización del período excedente anterior. No obstante, el trabajador podrá incorporarse antes de haber cumplido el tiempo de excedencia, avisando con quince días de antelación, siempre y cuando su puesto de trabajo no haya sido cubierto por un sustituto.
Las peticiones de excedencias serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, debiendo ser concedida, salvo casos de fuerza mayor.
2) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los

sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniese disfrutando.
Los trabajadores en excedencia por cuidados de hijos tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a que el citado tiempo le sea computado a efectos de antigüedad.
El trabajador, al finalizar esta excedencia, podrá optar por pasar inmediatamente a la situación de excedencia voluntaria, si así lo solicita, en el plazo de al menos treinta días antes de su finalización.
Siéndole de aplicación en este caso las normas de excedencia voluntaria.
3) El trabajador que no reuniendo los requisitos recogidos en los tres apartados anteriores, tuviera necesidad de pasar a la situación de excedencia, lo solicitará a la Empresa que, previa audiencia del Comité de Empresa, la podrá conceder o denegar.
En caso de concesión se firmará un acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, con el visto bueno del Comité de Empresa, en que deberá figurar el período de excedencia así como las condiciones de ingreso.

Capítulo séptimo. Acción y mejoras sociales.

Artículo 35. Ayuda para estudios.

La Empresa concederá a sus trabajadores, cónyuges e hijos, siempre que convivan con el trabajador y a sus expensas, las siguientes ayudas por estudios:

	2003	2004
Guardería-Preescolar	52,82	53,88
Primaria, 1.ª, 2.ª ESO	66,35	67,67
C.F.G.S. y C.F.G.M; 3.º - 4.º ESO 1.º - 2.º BACHILLER	104,88	106,98
Diplomaturas y Licenciaturas	130,47	133,07

Estas ayudas se recomienda sean solicitadas por el trabajador en el período comprendido entre los meses de septiembre a diciembre, referidas al curso que se inicia, justificándolas mediante certificación del Centro Educativo correspondiente.

Artículo 36. Ayuda por hijos.

La Empresa abonará a sus trabajadores las siguientes cantidades por cada hijo menor de 18 años, siendo sólo percibido por uno de los cónyuges, en el caso de que ambos ostenten la condición de trabajadores del Hospital. Por cada hijo disminuido psíquico o físico, reconocido legalmente como tal, se les abonarán las cantidades que se indican, con independencia de las prestaciones que le pudieran corresponder por la Seguridad Social.

	2003	2004
Ayuda por hijo	10,68	10,89
Ayuda hijo dismin.	68,98	70,35

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido psíquico o físico, que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, a un tercio o un medio de dicha jornada, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Artículo 37. Incapacidad temporal.

La Empresa, en los supuestos del I.T., por accidente de trabajo y en los casos de maternidad y hospitalización, garantizará al trabajador el complemento necesario, para que sumado a lo que reciba por las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal, perciba durante el período que dure la I.T. el 100% de la retribución de debiera devengar, entendiéndose por ésta: salario base, antigüedad (incluidos trienios), especialidad, mayor dedicación, asistencia y transporte.
Asimismo la Empresa en los supuestos del I.T., por enfermedad común y accidente no laboral, garantizará al trabajador el complemento necesario para que, sumado a lo que recibe por las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciba el 90% de la retribución que debiera devengar durante los tres primeros días, y el 100% a partir del cuarto día y durante el período que dure la I.T. Se entiende por retribución que debiera devengar: salario base, antigüedad (incluidos trienios), especialidad, mayor dedicación y plus de asistencia.

Artículo 38. Premio de jubilación e invalidez.

El personal que cese en el servicio de la Empresa por jubilación a la edad reglamentaria, tendrá derecho por una sola vez y al causar baja, a una gratificación correspondiente a tres días de salario base por cada año de servicio en la empresa. Si la jubilación es anticipada, antes de los 65 años, o por invalidez en cualquiera de sus grados, la gratificación será equivalente a cinco días de salario base por cada año de servicio.

Artículo 39. Prendas de trabajo.

La Empresa afectada por este Convenio Colectivo, proveerá de uniformes completos o ropa de trabajo a todo el personal, debiendo existir la suficiente diferencia entre el personal titulado y ostentando en lugar visible la categoría profesional.
El lavado de las prendas de trabajo correrá por cuenta de la Empresa.
Si por prescripción médica el trabajador/a ha de utilizar calzado o vestuario distinto del facilitado por la Empresa, ésta vendrá obligada a abonar el importe de su adquisición al trabajador/a.

Artículo 40. Anticipos al personal.

La Dirección del Centro mantendrá un fondo de CUARENTA Y OCHO MIL EUROS, para la concesión al personal de préstamos sobre su nómina sin interés, previa solicitud por escrito y autorización por el Director-Gerente del Hospital.
Estos préstamos reintegrables se destinan a conseguir que los trabajadores puedan acceder a la titularidad de vivienda propia, reparación y/o adquisición de vehículos, además de ayudarles a atender gastos extraordinarios con motivo de enfermedad y otras necesidades.
La cantidad total anticipada no podrá ser superior a 3.600 euros.
El plazo total para la devolución periódica de estos anticipos, no podrá exceder en ningún caso de quince meses. En los casos de préstamos superiores a 1.800 euros se obligará al trabajador a reintegros tanto en las pagas habituales como en las gratificaciones extraordinarias. El fondo para este fin se revisará al término de la vigencia del Convenio, y se reducirá o aumentará en función de la situación económica del Centro, reuniéndose la Comisión Paritaria a tal fin.

Artículo 41. Actividades recreativas y culturales.

Con el fin de procurar la unión, la armonía y el respeto mutuo, el Hospital y su Comité de Empresa fomentarán y proporcionarán, cuando les sea posible, todas aquellas actividades culturales y recreativas que tiendan a mejorar la convivencia de los hombres y mujeres que componen su cuerpo humano y a la identificación corporativa.

Artículo 42. Seguro de responsabilidad civil.

La Empresa se compromete a mantener para todos los trabajadores de la misma el Seguro de Responsabilidad Civil, que existe en la actualidad, así como ampliarlo a la cobertura de la franquicia a que hubiera lugar.

Capítulo octavo. Salud laboral.

Artículo 43. Organización y participación.

1. El personal tiene derecho a una protección integral de seguridad física y psíquica y a una adecuada política de Salud Laboral, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.
Tienen, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en el Centro y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de los Comités de Salud Laboral.
2. La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Salud Laboral en la Empresa, así como a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y garantizar una formación práctica adecuada en esta materia de los trabajadores/as que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a, para sus

compañeros/as o terceros. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo.
3. La formulación de la política de Salud Laboral en la Empresa partirá del análisis estadístico o casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento, dicha política de Salud Laboral se planificará cada dos años. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y las de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 44. Comités de Salud Laboral.

1. Se creará un Comité de Salud Laboral, su composición será paritaria y sus acuerdos serán vinculantes.
2. El número de miembros que integrarán el Comité de Salud Laboral será de 6, tres por parte de los representantes de los trabajadores y otros tres por parte de la Empresa.
3. El presidente del Comité de Salud Laboral y el Secretario, serán elegidos por votación entre todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 45. Funciones de los Comités de Salud Laboral.

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
2. Investigación, análisis y estudio de las causas determinantes de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que se produzcan en el ámbito en que actúe el Comité de Salud Laboral y, en los casos graves y especiales, elevar los resultados de las informaciones que se practiquen a las Autoridades Sanitarias correspondientes.
3. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para el personal de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, aparataje y procesos laborales, a los efectos de constatar los riesgos que en su caso puedan informar a la Empresa, de los defectos y peligros advertidos, con propuesta, si se estima necesario, de adopción de las medidas preventivas que se consideren oportunas.
4. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa, constituyendo lo antes posible brigadas de actuación inmediata y potenciando todas las medidas necesarias para que el conjunto del personal conozca al menos superficialmente las medidas de extinción de que se dispone, así como los planes de evacuación.
5. Conocimiento, supervisión y participación en la elaboración de todos los planes

de salud y seguridad que se establezcan.
6. Fomentar y promover la participación de todo el personal de la empresa en la cumplimentación de los planes y programas de salud laboral, proponiendo iniciativas sobre los métodos y procedimientos para una efectiva prevención de los riesgos profesionales.
7. Recibir información periódica relativa a la salud laboral, analizarla, estudiarla y divulgarla entre el personal, por los cauces que se establezcan.
8. Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de salud laboral de acuerdo con las orientaciones y directrices del plan nacional y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
9. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos, conferencias, etc. Bien directamente o a través de las instituciones Oficiales o Sindicales.
10. Efectuar las encuestas que se acuerden para determinar las condiciones laborales y de seguridad personal.
11. Realizar un informe trimestral sobre las actividades desarrolladas el trimestre anterior, y enviarlo a la Dirección de la Empresa y representantes del personal en los diez primeros días del trimestre siguiente.
12. Cumplimentar una memoria anual de actividades y enviarla a la Dirección de la Empresa y representantes del personal durante el mes de enero del año siguiente al que se refiera.
13. Velar por que se realicen los reconocimientos médicos adecuados, tanto los generales como los específicos a cada riesgo si se considera oportuno, lo que se realizará en el marco de los planes de salud que se establezcan.
14. Tratamiento de la problemática de la drogodependencia desde el punto de vista preventivo, curativo y rehabilitador. Considerando la drogodependencia como una enfermedad, pasando el trabajador/ a afectado/a a la situación de que la Empresa lo considere a efectos retributivos como si de una I.T. se tratase, corriendo los gastos de dicho período a cargo de la Empresa.
15. Hacer propuestas de reducción de tiempo de exposición personal a los monitores de ordenador, según recomendaciones de Organismos Internacionales. Dicha propuesta será de reducción de jornada consistente en cinco minutos por cada hora de exposición.

Artículo 46. Derechos y obligaciones de los miembros del Comité de Salud.

1. Derechos:

Los mismos derechos y garantías y en las mismas condiciones reconocidas a los delegados/as sindicales por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.
A participar en cuantas reuniones celebre el Comité, disponiendo de la documentación referida a la reunión, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación. Presentará las propuestas y mociones que considere necesarias y

emitirá el voto que crea oportuno en cada ocasión. Podrá asistir ayudado de un asesor/a.
A recibir información precisa para desempeñar las funciones de su puesto de Comité.
A informar y formar al personal de forma directa y durante la jornada, sobre los riesgos e indicadores del daño para la salud, derivados del lugar de trabajo, los productos o medios utilizados.
A paralizar el proceso productivo (trabajo) en caso de riesgo grave e inminente para la salud del personal, y no sufrir por ello perjuicio alguno y deberá estar protegido contra cualesquiera consecuencias perjudiciales e injustas.
A disfrutar del tiempo que sea necesario para el ejercicio de las funciones que le corresponden como miembro del Comité.
A acceder a los cursos necesarios para mejorar sus formación en materia de Salud Laboral.
A no sufrir perjuicio alguno derivado de sus actividades, funciones de protección y prevención de los riesgos laborales profesionales.
A que la Empresa les permita el libre acceso a todas las dependencias y servicios.

2. Obligaciones:

A la asistencia a las reuniones del Comité a las que fuese convocado, salvo circunstancias de fuerza mayor.
A respetar la confidencialidad de los datos personales que conozca por su condición de miembro de Comité, aun con posterioridad a su cese en el mismo.
A no interrumpir el normal desarrollo del trabajo, como consecuencia de la actividad que le obligue como miembro del Comité.
A estar permanentemente disponible para cubrir las necesidades que demande el personal en materia de Salud Laboral.
A justificar ante la Empresa el tiempo que dedica a las actividades del Comité.
A no utilizar su posición en beneficio propio.
Será corresponsable, junto a los demás miembros del Comité, de cuanta documentación disponga el Comité.

Artículo 47. Obligaciones de la Empresa.

1. Facilitar al Comité de Salud Laboral la información necesaria para realizar sus funciones.
2. Consultar al Comité de Salud Laboral del Centro cuantas cuestiones se relacionan con la higiene, la seguridad y las condiciones de trabajo que puedan afectar a la salud.
3. Fomentar la cooperación con el Comité de los Servicios o unidades de la Empresa en materia de protección a la salud, higiene y ergonomía.
4. Facilitar el local en que celebre reuniones el Comité y disponer de los medios de archivo y custodia de la documentación del mismo.

Artículo 48. Formación en materia de Higiene y Salud Laboral.

1. La formación en materia de higiene y salud laboral del personal y sus representantes con función específica sobre la misma correrá a cargo de la Empresa, incluida su financiación, se efectuará durante el tiempo de trabajo y será suficiente y adecuada para garantizar la seguridad y salud de cada trabajador/a.
Las instrucciones e informaciones formativas se referirán especialmente al puesto de trabajo y/o función a desarrollar revisándose periódicamente si fuese necesario y adaptándolas a la evolución de los riesgos o aparición de otros nuevos.
2. El personal estará obligado a seguir los cursos y a realizar las prácticas que se lleven a término, dentro de la jornada de trabajo, sin que ello le suponga merma alguna en sus retribuciones.
3. Los Comités de Salud Laboral son los órganos internos especializados de participación en esta materia.
4. Confección, por parte del Comité de Salud Laboral, de un manual de prevención de riesgos, adaptado a cada puesto de trabajo y/o situación de manera que contenga información relativa al proceso o producto, la legislación que le afecta y las medidas preventivas adecuadas al caso.
5. Elaboración de un Programa de Formación Preventiva Permanente, el cual se incluirá en los programas de Formación Continuada de la Empresa.

Artículo 49. Servicios médicos.

1. La Empresa organizará y contratará los servicios médicos preventivos que estime necesarios para la prestación de asistencia sanitaria al personal.
2. La Empresa deberá facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.
3. Durante el período de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, previo informe de los servicios médicos, en su caso, y con la conformidad del Comité de Salud Laboral, cuando se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para la madre o el feto. El puesto de trabajo deberá tener las características similares al que se viniera disfrutando en cuanto a libranzas, horarios, etc., o mejorarlas. Al finalizar la licencia por maternidad se reincorporará a su antiguo puesto de trabajo con idénticos derechos que antes.
La mujer gestante podrá disponer de los necesarios controles prenatales, si éstos han de realizarse en el tiempo de la jornada que presta.

Artículo 50. Reconocimientos médicos.

1. Se efectuarán con carácter voluntario un reconocimiento médico anual a los trabajadores/as acogidos/as a este Convenio, incluyendo una revisión ginecológica de la mujer. Será obligatorio y se completará con pruebas adaptadas

a los riesgos de enfermedad o accidentes más frecuentes en relación con el puesto de trabajo, a propuesta del Comité de Salud Laboral, para aquellos trabajadores/as cuyas actividades puedan dar origen a enfermedades específicas.
2. Todo trabajador/a será informado de manera conveniente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

Artículo 51. Ayudas de acción social.

Los trabajadores en caso de enfermedad previa autorización del Director Gerente, podrán utilizar los medios de diagnóstico y tratamiento médicos propios de la Empresa, corriendo a cargo de ésta los gastos que se originen excepto por medicamentos, derechos de quirófano y gastos de hospitalización. Los demás miembros de la unidad familiar del trabajador/a tendrán derecho, previa autorización por el Director Gerente, a una reducción de estos gastos del 50% en caso de utilizar los servicios de la Empresa. El concepto de unidad familiar lo será el que corresponda a efectos fiscales.

Artículo 52. Productividad.

Se establece una paga graciable de hasta un máximo de TRESCIENTOS SESENTA CON SESENTA EUROS por trabajador y año, para cada uno de los años 2003 a 2006, bien entendido que el abono del importe que proceda irá relacionado con el disfrute o no de los cinco días de asuntos propios retribuidos, descontándose un quinto por cada uno de los disfrutados, así como, si a juicio de la Dirección, se han cumplido los objetivos económicos del Centro.

Capítulo noveno. Disposiciones varias.

Artículo 53. Comisión Paritaria.

1) Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución del presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria.
2) Las diferencias entre el empleador y empleados, se someterán a arbitraje de la Comisión Paritaria, siendo su dictamen vinculante para las partes.
3) Entre la solicitud de arbitraje y el dictamen de la Comisión Paritaria no transcurrirán más de treinta días naturales.
4) La Comisión se reunirá cuando la convoque cualquiera de las partes. La convocatoria habrá de hacerse por escrito con al menos tres días hábiles de antelación e incluyendo imprescindiblemente el orden del día.
5) La Comisión estará formada por tres representantes del personal, miembros del Comité de Empresa y tres personas más designadas por el Director-Gerente de la Empresa. De entre los seis componentes de la Comisión se elegirá por la misma un Presidente y un Secretario.
6) Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro componentes como mínimo.
7) Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar en su conjunto el plazo de

10 días hábiles, contados a partir de la fecha en que a la Comisión le sea sometido el asunto.

Artículo 54. Condiciones más beneficiosas.

Al amparo de la vigente legislación, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que disfrute el personal en el momento de la entrada en vigor del Convenio, salvo que en el articulado subsiguiente se haga constar la no aplicación de este artículo. En todo caso deberá ser interpretado en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 55. Derecho Sindical.

Por lo que hace referencia a la materia de Derecho Sindical, las partes se someten a la Legislación vigente.

A. Derechos Sindicales.

1. El Comité de Empresa dispondrá de un lugar para sus reuniones dotado de los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones.
2. Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 25 horas mensuales de crédito acumulables de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.
Siempre que lo crea oportuno, podrá celebrar Asambleas con los trabajadores, fuera de las horas de trabajo, sean o no componentes del Comité, con el único requisito de anunciarlo a la Empresa con 48 horas de antelación.
3. Las Centrales Sindicales, podrán reunirse en Asamblea con los trabajadores de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, debiéndolo comunicar a la Empresa con 48 horas de antelación como mínimo.
4. La Empresa se reunirá con el Comité de Empresa, antes de imponer una sanción por falta grave o muy grave.
5. El Comité de Empresa conocerá obligatoriamente la copia básica de los contratos de trabajo en aplicación de la Ley 2/91 y serán informados de toda nueva contratación, finiquitos y previamente de todos los despidos y expedientes de crisis.
6. La Empresa dará a conocer al Comité de Empresa, la memoria, balance y cuenta de explotación al final del ejercicio económico. En caso de situación económica grave en la Empresa, se le comunicará al Comité en el plazo más breve posible, para que emita su informe.
7. Asimismo el Comité de Empresa, en cuanto que órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores/as de la Empresa, tendrá las competencias que se le asignan en el Estatuto de los Trabajadores y, especialmente las que se refieran a los siguientes supuestos:
a) Reestructuración de la plantilla.
b) Despidos.

c) Fusión con otras empresas.
d) Absorción por otras entidades o empresas, ya sean públicas o privadas.
e) Cambio de titularidad por venta o cualquier otro negocio jurídico.
En los supuestos contemplados en los apartados c, d y e, la Empresa cesionaria sea cual fuere el título que legitime como tal, viene obligada a tenor de lo específicamente dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores a mantener subrogándose en los mismos, los cambios en los puestos de trabajo existentes en el momento del cambio.
8. Los representantes de los trabajadores que cesasen en el ejercicio de su función por expiración de sus respectivos mandatos, gozarán de las garantías establecidas en la Ley para estos supuestos, por espacio de 18 meses, a partir de la fecha del cese como representante sindical.
9. El Comité de Empresa dispondrá de unos tablones de anuncios dentro de la Empresa.
10. La Empresa concederá a sus trabajadores permiso retribuido para la celebración de asambleas en horas de trabajo, hasta un máximo de 24 horas anuales, a solicitud del Comité de Empresa, procurando que los servicios queden debidamente atendidos.

Artículo 56. Acumulación de horas sindicales.

Sin perjuicio del ejercicio por los trabajadores de los derechos de representación colectiva que les confiere la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas de crédito en uno o varios de sus miembros, para lo cual debe comunicarse a la Empresa la persona o personas a favor de las que se acumulan sin que las horas acumuladas puedan rebasar el máximo total correspondiente.

Artículo 57. Información laboral.

La Empresa facilitará a cada uno de sus trabajadores un BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, en el que se contenga el Convenio.

Artículo 58. Ceses voluntario.

Acerca de todas estas materias, se estará a lo establecido por la Reglamentación de trabajo y disposiciones de carácter general, aplicable a cada caso concreto, si bien teniendo en cuenta con referencia a los ceses, que el trabajador que se proponga cesar en la Empresa, sea cual fuere el motivo que le impulse a hacerlo, tendrá la obligación de preavisarlo a la misma por escrito, con acuse de recibo y con los siguientes plazos de antelación:
a) Con 30 días naturales de antelación, si se trata de personal titulado o administrativo.
b) Con 15 días naturales de antelación para el resto del personal.
Si el trabajador se retrasara en practicar la notificación a la que antes se ha hecho

referencia, la Empresa quedará facultada para sancionar a dicho trabajador, descontándole de su nómina por día de retraso sin avisar 0'70 euros, hasta un máximo de 20,59 euros ó 10,28 euros. Las cantidades que por este concepto fueran descontadas se pondrán a disposición del Comité de Empresa, que las destinará a atenciones generales del mismo y atenciones diversas.

Disposiciones Adicionales.

Primera.- Asistencia a Consultorio.

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.
Queda facultada la Empresa y el Comité de Empresa a investigar la veracidad del exceso de tiempo empleado en la asistencia al consultorio.

Segunda.- Plantillas y escalafones.

La Empresa está obligada a confeccionar la plantilla de su personal indefinido, señalado de acuerdo con lo que establezcan los Organismos Sanitarios correspondientes, el número total de trabajadores que comprende cada categoría laboral y con la separación y especificación por grupos y subgrupos.
Dichas plantillas, una vez confeccionadas, serán remitidas a la Delegación Provincial de Trabajo, a efectos de conocimiento.
Dentro de la plantilla inicial y sucesiva la Empresa podrá autorizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso, comunicándolo a la Delegación Provincial de Trabajo.
La plantilla se confeccionará como mínimo cada 2 años, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la Empresa.
Cada año dentro del primer trimestre, se formulará por la Empresa, el escalafón de todo su personal, clasificándolo por grupos profesionales, dentro de éstos por orden de antigüedad.
Dicho escalafón estará expuesto treinta días en el tablón de anuncios de la Empresa, en cuyo plazo el personal podrá realizar las reclamaciones que crea oportunas ante la Dirección, quien resolverá en el plazo de siete días, y si hubiera lugar a las modificaciones, la expondrá en nota aparte durante igual período de treinta días por si hubiera reclamaciones de personal a quien afecte la modificación.
Contra las Resoluciones denegatorias de la Empresa, el personal afectado, podrá efectuar las reclamaciones correspondientes ante la jurisdicción del trabajo.
Antes de adoptar ningún acuerdo sobre creación, transformación del puesto de trabajo o su supresión, se recabará previamente el informe del Comité de

Empresa, que lo evacuará en el plazo de quince días, de acuerdo con el artículo 64.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tercera.- Cambios de puestos de trabajo.

La empresa acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidentes de trabajo o, desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.
Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los que reciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.
El orden para el beneficiario que se establezca en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en la Empresa, y en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad incapacitados para el trabajo. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Cuarta.- Fallecimiento.

En caso de muerte natural de un trabajador, la Empresa abonará a los familiares del mismo la indemnización de una mensualidad de salario.
Si el fallecimiento ocurriera en acto de servicio o como consecuencia del mismo, la indemnización que perciba los familiares será de tres mensualidades.

Quinta.- Anticipo de pensión.

A fin de evitar el desamparo en que suele quedar la familia hasta tanto se formalicen las indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un trabajador en activo, cualquiera que sea la causa, la Empresa continuará pagando a la viuda, a los hijos menores si los hubiera y, en concepto de anticipo, de la indemnización o pensión a que los beneficiarios tuvieran derecho una cantidad equivalente a la mitad del salario base y la antigüedad que viniera percibiendo el trabajador. Los beneficiarios, para poder percibir estas cantidades, deberán comprometerse por escrito a su reintegro tan pronto como perciban la liquidación de atrasos o indemnizaciones que en su momento se le practiquen.

Sexta.- Detención del trabajador.

En caso de detención del trabajador por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al trabajo como injustificadas, si con posterioridad resulta absuelto o se archiva su expediente sin sanción alguna. En tales supuestos, se considerará el período de detención como licencia no retribuida.

Séptima.- Contratación vinculada a Concierto.

Debido a que la actividad del Centro está mayoritariamente vinculada al

Concierto Singular que la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios mantiene con la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, de carácter temporal, se hace preciso contar con una modalidad de contratación que le permita adecuar la plantilla a las necesidades reales de la citada actividad. Por ello, el Centro queda autorizado a utilizar la modalidad de contratación de Servicio determinado, identificándose ésta con la actividad de Concierto.

Octava.-

La empresa se compromete a liberar espacios, en la medida de sus posibilidades, para la ubicación de vestuarios reglamentarios destinados al personal.

Disposiciones Finales.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación vigente.

Anexo I

Clasificación del personal según su grupo profesional.

Grupo 1.- Licenciados Sanitarios.

— Médico/a Especialista.
— Licenciado/as en Farmacia Especialista.
— Licenciado/as en Psicología.

Grupo 2.- Diplomados Sanitarios.

— Diplomado/as en Enfermería/D.U.E.
— Diplomado/as en Fisioterapia.

Grupo 3.- Otros Diplomados.

— Diplomado/as en Informática.
— Diplomado/as en Relaciones Laborales.
— Diplomado/as en Trabajo Social.

Grupo 4.- Profesionales de Área Sanitaria de Formación Profesional (FP II).

— Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.
— Técnico Especialista en Laboratorio.

Grupo 5.- Profesionales de Área Sanitaria, FP I.

— Auxiliar de Enfermería y Farmacia.

Grupo 6.- Técnicos Especialistas no Sanitarios.

— Oficial Administrativo.
— Oficial de Mantenimiento.

Grupo 7.- Auxiliares y Asimilados.

— Auxiliar Administrativo.
— Cocinero.
— Telefonista.
— Ayudante de Cocina.

Grupo 8.- No Cualificados.

— Costurera.
— Lavandera-Planchadora.
— Limpiadora.
— Peón.
— Jardinero.
— Pinche.

Anexo II

Conceptos retributivos.

— Personales: Antigüedad (con trienios).
— Básicos: Salario base según categoría.
— De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extras.
— A nivel de incidencia: Plus de asistencia, plus de domingos y festivos.
— Complementos de puesto de trabajo: Plus de especialidad, plus de nocturnidad, plus de responsabilidad e incentivos variables.

Anexo III

Conceptos indemnizatorios.

— Plus de transporte.
— Ropa de trabajo.

Anexo IV

Definición de puestos de trabajo.

Puestos Directivos.

Director Gerente: Ser el responsable único del funcionamiento del Centro globalmente considerado, y asumirá las siguientes funciones genéricas:

— Representar oficialmente al Centro.
— Ordenar los Recursos Humanos y Materiales del Centro, planificando, organizando y controlando su funcionamiento.
— Ordenar las medidas necesarias para el correcto funcionamiento del Centro, especialmente en los momentos de crisis, emergencias, urgencias u otras circunstancias similares.
— Elaborar informes periódicos sobre la gestión y anualmente la Memoria de Gestión.
— Las divisiones del Centro dependerán orgánica y funcionalmente del Director Gerente.
Director Médico: Le corresponde planificar, organizar, dirigir, supervisar, coordinar y evaluar el funcionamiento de los Servicios Médicos, así como de las áreas de actividad que se adscriban a su división las cuales han de constar en el organigrama.
— Es el que propone al Director Gerente las mejoras que crea necesarias para el funcionamiento de los distintos servicios sanitarios.
— Asumir todas aquellas funciones que le delegue el Director Gerente.
— Es el que propone, dirige, coordina y evalúa las actividades de calidad de la asistencia, docencia e investigación, coordinándolas con las actividades de las comisiones correspondientes.
Director de Enfermería: Planificar, organizar, dirigir, supervisar, coordinar y evaluar el funcionamiento de las actividades de Enfermería, así como las de las áreas de actividad que se adscriban a su división, las cuales han de constar expresamente en el organigrama.
— Promocionar y evaluar la calidad de las actividades asistenciales, docentes e investigadoras desarrolladas por el personal de Enfermería.
— Asumir todas aquellas funciones que le delegue el Director Gerente.
Subdirector de Enfermería: Realizar las funciones que la Gerencia y la Dirección de Enfermería les tenga encomendadas.
Director de Gestión y Servicios Generales: Planificar, organizar, dirigir, supervisar, coordinar y evaluar el funcionamiento de las unidades y servicios de la división Administrativa y de Servicios Generales, y la actividad del personal integrado en las mismas.
— Proporcionar al resto de las divisiones del Centro el soporte administrativo técnico y específico, así como de servicios generales para el correcto funcionamiento de los mismos.
— Asumir las funciones de carácter no asistencial que expresamente le delegue el Director Gerente.

Cargos Intermedios: Categorías.

Jefe de Servicio o Departamento: Le corresponde organizar y dirigir el servicio/departamento facultativo dentro de las normas internas del Hospital, de las instrucciones permanentes y órdenes generales y de acuerdo con las orientaciones de la Dirección, velando por el correcto funcionamiento del

servicio/departamento y vigilando la conservación y trato adecuado de las instalaciones del mismo.
Coordinador/a de Unidad: Será el/la responsable de la correcta administración de los cuidados de enfermería de su unidad, asegurando que éstos sean realizados de forma sistemática, racional y ordenada, respondiendo a las necesidades de los enfermos y asegurando igualmente la utilización y organización adecuadas de los recursos, tanto del personal como de los materiales adscritos a su unidad, de acuerdo con las directrices de la Dirección de Enfermería.
Sus funciones son: de tipo asistencial, administrativo, directivo y docente.

Puestos Base: Categorías.

Médico Especialista: Facultativo en posesión del Título de Médico Especialista de la correspondiente especialidad, correspondiéndole el diagnóstico y tratamiento de los enfermos a su cargo, y colaborar en todos los órdenes al mejor desarrollo de la labor que se le asigne.
Médico de Guardia: Facultativo al que corresponde la atención de las Urgencias del Centro, en el ámbito de las competencias determinadas por la Dirección Médica y sujetas a la Legislación vigente, así como colaborar en todos los órdenes al mejor desarrollo de la labor que se le asigne.
Farmacéutico Especialista: Titulado Superior de Farmacia que tendrá a su cargo la Farmacia del Hospital realizando y llevando a efecto, además de las funciones propias de su titulación, las directrices que le marque la Gerencia para el óptimo funcionamiento de aquello.
Psicólogo: Es aquel titulado superior que realiza las funciones propias de su profesión.
Técnico Superior: Es aquel titulado superior que realiza las funciones de carácter económico administrativo o de servicios generales que le sean encomendadas por la Dirección.
Diplomado en Enfermería/ATS: Corresponde a los Diplomados universitarios en enfermería la dirección, evaluación y prestación de los cuidados de enfermería orientados a la promoción, mantenimiento y recuperación de la salud, así como a la prevención de enfermedades y discapacidades.
Fisioterapeuta: Corresponde a los Diplomados universitarios en Fisioterapia la prestación de los cuidados propios de su disciplina, a través de tratamientos con medios y agentes físicos, dirigidos a la recuperación y rehabilitación de personas con disfunciones o discapacidades somáticas, así como a la prevención de las mismas.
Trabajadora Social: Es aquella titulada de grado medio, que realiza las funciones propias de su profesión.
Técnico de Grado Medio: Es aquel titulado de grado medio que realiza las funciones propias de su titulación y las que le sean encomendadas por la Dirección.
Técnico Especialista TER/TEL: Los Técnicos Especialistas en Radiología (TER) y en Laboratorio (TEL) realizarán las funciones propias a las que les faculte su

titulación.
Técnico Especialista FP 2: Es aquel que estando en posesión del Título Técnico Especialista FP 2 no Sanitario, desarrolla las funciones propias a las que le faculta su titulación.
Oficial Administrativo: Son aquellos trabajadores que con probada profesionalidad y eficacia llevan a cabo funciones de administración en general.
Auxiliar Técnico Sanitario: Es el trabajador en posesión del Título Técnico Auxiliar (FP 1) Rama Sanitaria; Profesión Clínica, también denominado Auxiliar de Clínica o Auxiliar de Enfermería, que colabora con los Diplomados en Enfermería en la labor del cuidado del paciente y su entorno, especialmente orientado a las necesidades básicas: comidas, higiene, descansos, etc.
Auxiliar Técnico Administrativo: Es el trabajador en posesión del Título Técnico Auxiliar (FP 1) Rama Administrativa, que se dedica a los servicios auxiliares de Administración.
Cocinero: Es el encargado de efectuar la condimentación de cuantos platos figuren en el menú del día, cuidando con esmero tanto la presentación como el aprovechamiento de los alimentos en pro de un mejor servicio y economía.
Telefonista: Es el encargado de la Centralita del Servicio Telefónico del Hospital, y establecerá las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior.
Oficial de Primera de Mantenimiento: Es el que estando en posesión de los conocimientos técnicos necesarios, se ocupa del buen funcionamiento, conducción y mantenimiento de las instalaciones.
Costurera: Son las empleadas que, con conocimiento específico de costura, realizan los trabajos propios de esta categoría.
Pinche: Ayudará al cocinero en los trabajos que exijan una menor formación profesional, y se ocupará del fregado del menaje y utensilios de cocina.
Lavandera-Planchadora: Son las empleadas que se dedican al lavado y planchado de tejidos y ropas mecánicamente o a mano.
Limpiadora: Se ocupa del aseo y limpieza de las habitaciones, servicios en general, pasillos, oficinas y demás dependencias del Centro. Asimismo, realizará la limpieza de la vajilla, cubertería, cristalería y menaje propio de la dependencia.
Peón: Es el personal que, con unos conocimientos generales del oficio correspondiente, auxilian al personal especializado en su categoría en la ejecución de los trabajos propios o efectúan aisladamente otros de menor importancia.
Jardinero: Es el personal que con unos conocimientos generales del oficio correspondiente a su categoría, ejecuta los trabajos propios de su profesión.

Categorías	Sal. Base 2003	Sal. Base 2004
Dir. Médico	1.458,46	1.487,62
Dir. Administrativo (Administrador)	1.229,24	1.253,82
Méd. J. Dep.	1.204,80	1.228,90
Lic. Far. Esp.	1.082,76	1.104,42
Médico Especialista	1.191,56	1.215,39
Facultativo No Espec.	1.082,76	1.104,42
Jefe Secc.	1.211,13	1.235,35
Jefe Mantenimiento	949,37	968,36
Diplom. Asistenc:		
— D.U.E. / Dipl. Fisioterapia	1.059,79	1.072,82
Técn. Espec. Asist.:		
— Radiología / Laborator.	844,10	860,98
Técn. Espec. no Asistenc.:		
— Oficial Administrativo	844,10	860,98
Tit. Superior:		
— Lic. Psicolog. / Otros Licenciados	1.077,09	1.098,64
Tit. Grado Medio:		
— Dipl. R. Labor. / Dipl. T. Social / Dipl. Inform	949,37	968,36
Auxiliar Enfermería	788,59	804,37
Oficial Primera	797,51	813,46
Auxiliar Administrativo	788,59	804,37
Personal No Cualificado:		
— Telefonista / Costurera / Limpiadora / Peón / Jardinero / Lavandera / Cocinero / Ayudante Cocina	781,48	797,11

Régimen Disciplinario.

En esta materia se estará a lo previsto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 13 de mayo de 1997, que aprobó el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, amparándose para su vigencia en su artículo 1.º, apartado 3.