

CONVENIO COLECTIVO HOSPITAL COSTA DEL SOL 2006-2009

Capítulo I Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio será de aplicación en la empresa pública Hospital Costa del Sol y regirá las relaciones de trabajo entre dicha empresa y sus trabajadores.

La EPHCS está integrada por el Hospital Costa del Sol (Marbella), el CARE de Mijas (Mijas), las consultas de especialidades ubicadas en los centros de salud del SSPA, asistidas por personal de la EPHCS. Y todos aquellos centros sanitarios que se adscriban a la EPHCS o sean de su titularidad o estén gestionados por ella.

Artículo 2. Ámbito personal

1. Las condiciones laborales contenidas en este convenio afectarán a todos los trabajadores de la empresa pública Hospital Costa del Sol, que en la actualidad o en el futuro presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta del hospital, independientemente del lugar donde se efectúen.

2. Quedan expresamente excluidos:

- El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2, a) del Estatuto de los trabajadores y el RD 1382/85, de 1 de agosto.

3. Quedan excluidos a efectos de jornada y retribución de este convenio:

- Los directores y subdirectores.

- Los directores de área integrada de gestión, responsables, supervisores y coordinadores.

- Cualquier otro puesto que se considere de responsabilidad o confianza en un futuro, previo acuerdo con el trabajador e información al comité de empresa.

4. Quedan excluidos a efectos de retribución los médicos o enfermeros internos residentes.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2006, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2009. Teniéndose en cuenta, respecto de la vigencia de los efectos, lo dispuesto en las Disposiciones Adicionales y



Transitorias.

Artículo 4. Forma, condiciones y plazo de preaviso

El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por anualidades, de no mediar denuncia expresa y por escrito por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento y dentro de los seis meses previos a su finalización.

La parte denunciante deberá proceder a comunicar tal denuncia a la otra parte firmante en plazo de 10 días, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en el plazo improrrogable de 30 días a partir de la fecha de la denuncia.

En todo caso, el convenio colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

Capítulo II Condiciones generales de aplicación

Artículo 5. Unidad e indivisibilidad del convenio

Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y las partes quedan obligadas al cumplimiento de su totalidad. Serán consideradas globalmente, con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo profesional.

Las condiciones de trabajo pactadas, estimadas en conjunto y cómputo anual, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente en el seno de la empresa, cualquiera que sea su origen y naturaleza, tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas voluntariamente por la empresa, establecidas por precepto legal o cualquier otro medio, referidas a materias o aspectos regulados expresamente en este convenio.

Artículo 6. Cláusula de absorción y compensación

Las condiciones de trabajo generales de este convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de sus conceptos retributivos. Todo ello sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderle derivados del artículo 60 de la Ley 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía.

Artículo 7. Prelación normativa

Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de cualquier ámbito que pudiera afectar o referirse a actividades desarrolladas por el hospital.

Quedan exceptuadas del párrafo anterior las disposiciones contenidas en



cualquier convenio marco u otro de igual contenido que sustituya o derogue la vigente Ordenanza Laboral, siempre que sea de aplicación en el ámbito territorial y funcional a que pertenece la empresa. Y siempre con respeto absoluto a lo dispuesto en el artículo 5 de este mismo convenio.

Si los firmantes de este convenio llegan a acuerdos que pudiesen mejorar el contenido del mismo, incorporarán y adaptarán los mencionados acuerdos, con los efectos pactados.

Artículo 8. Cláusula de garantía laboral

El despido del trabajador que, previa sentencia del Juzgado de lo Social, sea declarado improcedente, se someterá a una comisión de carácter paritario entre empresa y comité, que debatirá su posible indemnización o readmisión.

En caso de que no exista acuerdo expreso en el seno de la comisión, el trabajador podrá optar entre la readmisión en su puesto de trabajo y la indemnización.

Capítulo III Organización del trabajo

Artículo 9. Principios generales de organización del trabajo. Normas

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente, salvando, consecuentemente, las funciones de información, orientación y propuesta que esta asigna a los representantes unitarios o sindicales.

2. Los representantes de los trabajadores tendrán, en todo caso, funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán el derecho y deber de participar, al menos con su informe, en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, en los límites y casos establecidos por la legislación vigente.

3. Se entiende por organización del trabajo a efectos de lo definido en este convenio:

- La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.
- El establecimiento de un sistema de incentivos que, con respeto a la



profesionalidad de cada trabajador, permita el objetivo expresado en el párrafo anterior.

- La distribución del trabajo en el tiempo.
- La adecuación de las plantillas a la actividad necesaria del hospital en cada momento, bajo el criterio de coordinación de la mayor utilidad social y el mayor rendimiento con la máxima calidad en el servicio.
- La adecuación funcional de las plantillas con arreglo a las necesidades de la organización, con estricto respeto a la legislación vigente.
- Desarrollo e implantación del sistema de dirección por objetivos y de los sistemas de valoración correspondientes.
- Sistemas de formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.
- Cualesquiera otras funciones análogas por su finalidad, o por su importancia, o que les vengan asignadas por la legislación vigente.

Capítulo IV Inicio y desarrollo de la relación laboral

Artículo 10. Inicio de la relación laboral

El hospital podrá recurrir a cualquiera de las modalidades vigentes de contratación sin que ello, en ningún caso, pueda suponer merma de los derechos del trabajador en cuanto a retribuciones, condiciones laborales y derechos referentes a prestaciones sociales del mismo grupo profesional.

El contrato en prácticas se podrá utilizar por la empresa de acuerdo en lo previsto en la legislación vigente, con la única limitación de que esta modalidad contractual no supere el 10% de la plantilla.

En los contratos a tiempo parcial, las horas complementarias pactadas en ningún caso podrán exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas.

Los médicos y enfermeros internos residentes (MIR), se regirán por la normativa que les es propia y, en todo caso, por las condiciones establecidas en su contrato o regulación expresa de la que se informará debidamente al comité.

Los contratos de puesta a disposición se utilizarán en los supuestos previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/94, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 11. Incompatibilidades

Según lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre

incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, será de aplicación al personal de la EPHCS el régimen de incompatibilidades previsto en la mismas, así como en su normativa de desarrollo.

La inobservancia de dicho régimen de incompatibilidades será sancionada de acuerdo con lo establecido en el artículo 33.1.2.14 del presente convenio colectivo.

Artículo 12. Periodo de prueba

El periodo de prueba queda fijado en:

1. Seis meses para los titulados superiores.
2. Tres meses para los demás titulados.
3. Un mes para los no titulados.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Artículo 13. Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador

1. Todo trabajador que desee cesar o suspender la prestación de sus servicios, deberá comunicar su decisión a la empresa con los siguientes plazos de preaviso:

- a) Directores de área: Tres meses.
- b) Personal titulado: Un mes.
- c) Personal con formación FP I o FP II: Quince días.
- d) Personal no titulado: Quince días.

2. En caso de personal que haya recibido con cargo a la empresa niveles de formación o capacitación específicos superiores a aquellos que ostentaban a su ingreso en el hospital, debe haber transcurrido, como mínimo, entre la finalización de la formación o capacitación y la solicitud de cancelación de la relación laboral, los días resultantes de la aplicación de la siguiente fórmula:



Coste de la formación = Tiempo de actividad productiva que debe transcurrir.

Retribución diaria sin incentivos

3. En caso de no haber transcurrido dicho plazo, se ampliará el plazo de preaviso por el tiempo pendiente de transcurrir.
4. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar en los plazos antes citados, dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación un día de retribución por cada día de retraso, pudiéndose detraer su importe de los devengos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de liquidación por finiquito, del que igualmente se eliminará la parte proporcional de pagas extraordinarias que pudiera corresponderle.
5. Se excluirán de la fórmula recogida en el párrafo dos de este artículo los costes de formación subvencionados por vías ajenas al hospital.

Artículo 14. Liquidación por saldo y finiquito

La empresa, con ocasión de la extinción del contrato, comunicará al trabajador afectado con una antelación mínima de quince días cuando ello sea posible, y legalmente proceda el preaviso de la extinción del mismo, acompañada de una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Los modelos de recibo de salarios y de liquidación de finiquito son los que se recogen en el Anexo 6.

El trabajador que por extinción de la relación laboral tuviese derecho a algún tipo de indemnización podrá exigir a la empresa la separación de la liquidación de haberes de la indemnización que le correspondiese.

Artículo 15. Plantilla

El hospital adecuará la disponibilidad de sus recursos en cada momento a la satisfacción de las necesidades sociales que constituyen su objetivo. Ello determinará en cada momento un organigrama funcional, de cuya evolución se mantendrá informado a los representantes de los trabajadores.

Si se produce una vacante y esta se decide cubrir por la empresa, y el puesto de trabajo en cuestión venía siendo desempeñado por un contrato indefinido, la empresa se compromete a cubrirlo con otro contrato indefinido, en el periodo de un mes desde que se produce la vacante. En selección de facultativos el plazo será de dos meses.

La contratación del personal facultativo para la realización de guardias o actividad complementaria se realizará mediante contratación laboral, según lo establecido





en la legislación laboral vigente.

Una vez al año, en el momento en que se acuerde entre dirección y el comité, se facilitará a los representantes de los trabajadores un listado del personal de la empresa, en el que han de figurar, junto con el nombre y apellidos de cada trabajador, la fecha de ingreso en el hospital, grupo profesional al que están adscritos y antigüedad.

Artículo 16: Sistema de cobertura de puestos: Convocatoria interna y selección de candidatos externos

Son los profesionales los actores principales de la misión del hospital y los responsables del desarrollo de los objetivos que tienen encomendados. La prestación de una asistencia sanitaria personalizada y de calidad no sería viable sin los profesionales más adecuados para cada puesto de trabajo.

La elección de los mismos, por tanto, es para la empresa pública un elemento estratégico que permite desarrollar todos sus objetivos y su razón de ser en la comunidad. Es una máxima responsabilidad de la dirección del hospital conseguir el personal óptimo para cada puesto.

La selección de personal además, debe responder a los principios de mérito, capacidad y publicidad.

Los representantes de los trabajadores deben tener un papel importante de participación, velando por el cumplimiento de estos principios y haciéndolos compatibles con el fin último de la empresa.

El sistema de cobertura de puestos de trabajo permanentes responderá preferentemente al principio de la promoción profesional de los trabajadores con una antigüedad en la empresa de, al menos, doce meses y con los requerimientos específicos del puesto a cubrir; pudiéndose recurrir a la contratación externa de trabajadores en

aquellos casos en los que el puesto de trabajo no haya podido cubrirse por este sistema, o bien la aplicación del principio provoque una excesiva rotación interna.

El sistema de cobertura de puestos estructurales de la EPHCS responderá al orden de los siguientes criterios:

1. Cambio de unidad o promoción dentro de la misma categoría: se tendrán en cuenta los cambios de unidad solicitados entre los profesionales de la misma categoría profesional del puesto a cubrir, siempre que se cumplan los requisitos adecuados y no supongan una distorsión para la marcha normal de las unidades; en este último caso se resolverá por la comisión de selección y contratación.





2. Cambio de centro: Se tendrán en cuenta los cambios de centro solicitados entre los profesionales de la misma categoría profesional del puesto a cubrir, siempre que se cumplan los requisitos adecuados y no supongan una distorsión para la marcha normal de las unidades; en este último caso se resolverá por la comisión de selección y contratación.

3. Promoción interna: siempre que el perfil del puesto o la inmediatez de la necesidad lo permita, la empresa, como elemento incentivador de los trabajadores ofrecerá, tanto los puestos vacantes como los de nueva creación, a aquellos de entre sus trabajadores que reúnan los requisitos mínimos a que se hace referencia en el párrafo quinto de este artículo, y siguiendo el procedimiento que se establece en el artículo 18 de este convenio.

Todo ello con las exclusiones establecidas en el artículo siguiente.

4. Para la contratación externa, se acudirá a lo dispuesto en el artículo 19 de este convenio, aunque la empresa se compromete a mantener el diálogo con el comité de empresa para consensuar los pesos relativos de cada fase de selección en las categorías básicas.

5. En todo caso, se someterá a acuerdo de la comisión de contratación el cambio de orden de los criterios anteriormente expresados.

6. Serán de aplicación al sistema de cobertura de puestos establecido en este artículo los acuerdos adoptados por la comisión de selección y contratación del Hospital Costal del Sol.

Artículo 17. Excepciones genéricas al sistema de cobertura de puestos

Quedan exceptuados del sistema de cobertura de puestos de trabajo, previsto en el precepto anterior, los siguientes casos:

1. Los puestos de trabajo que impliquen puestos de responsabilidad o aquellos cuyo contenido se fundamente sustancialmente en el factor confianza.

Se entiende por tales, principalmente:

a) Directores, subdirectores, y directores de área integrada.

b) Responsables de unidades administrativas, técnicas o asistenciales, supervisores y coordinadores.

c) Cualquier otro puesto que se considere de responsabilidad o confianza en un futuro, y de cuya calificación como tal será informado el comité de empresa.

Artículo 18. Proceso de selección interno





El sistema de convocatoria interna se desarrollará de acuerdo con las siguientes normas:

1. CANDIDATOS

Podrán participar en las convocatorias internas todos los trabajadores con una antigüedad, al menos, de 12 meses y que se ajusten a los requerimientos específicos del puesto a cubrir, si bien se podrá excluir a aquellas personas en las que concurra alguna de las circunstancias que se relacionan a continuación:

1. Llevar en el puesto que actualmente ocupa un tiempo inferior a 12 meses.
2. Haber recibido con cargo a la empresa formación profesional específica para el desempeño de las funciones que viene realizando y no haber transcurrido un tiempo superior a doce meses.
3. Haber obtenido la calificación de “no apto” en una convocatoria anterior para un puesto de igual o similar nivel al que pretende acceder, dentro de los seis meses anteriores.
4. No ajustarse específicamente a los requerimientos del puesto a cubrir.

2. PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

Dentro del plazo de siete días laborables, cuando sea posible, desde la publicación de la convocatoria, los trabajadores interesados podrán presentar sus solicitudes en la Dirección de Recursos Humanos.

El impreso de solicitud será firmado por el trabajador interesado y, a los solos efectos informativos, por el responsable inmediato del mismo.

3. CONDICIONES Y PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA

Con carácter previo a la publicación, la empresa informará del contenido de la misma al comité de empresa o comisión de este dedicada a temas de contratación. Corresponde a la Dirección del Hospital establecer las condiciones de la convocatoria en función de los puestos que se convoquen.

1. En cada una de las convocatorias se harán constar, al menos, los siguientes datos:
 - a) Funciones principales de los puestos a cubrir.
 - b) Número de puestos a cubrir.
 - c) Características y méritos profesionales requeridos para optar





a los puestos de trabajo.

d) Duración del periodo de prueba que deberán superar los trabajadores seleccionados para ocupar el nuevo puesto.

e) Tipo de pruebas teóricas y prácticas a las que podrá someterse a los candidatos.

f) Fecha de comienzo de las pruebas.

2. Se dará publicidad de cada convocatoria interna a través de su colocación en los tabloneros de anuncios del hospital.

3. La empresa se compromete a mantener el diálogo con el comité de empresa para consensuar los criterios de selección genéricos para la convocatoria interna y en cada caso para los específicos.

4. TRIBUNAL CALIFICADOR

La Dirección del Hospital designará un total de tres vocales para que, en su representación, constituyan el Tribunal Calificador, que deberá juzgar las pruebas de aptitud en cada convocatoria interna.

La representación de los trabajadores -unitaria y sindical- podrá designar un representante de la misma categoría profesional que el puesto a cubrir a efectos de su participación en la ejecución y valoración de dichas pruebas.

5. RESOLUCIÓN DE LA CONVOCATORIA INTERNA

El resultado de la convocatoria interna será comunicada, en todas sus fases, a todos y cada uno de los trabajadores interesados y a sus representantes y el resultado final se hará público a través de los tabloneros de anuncios del hospital.

La nueva categoría no se obtiene o consolida hasta que el trabajador haya superado el periodo de prueba en el nuevo puesto de trabajo, teniendo únicamente derecho, hasta ese momento, a la retribución correspondiente por desempeño de puesto de superior categoría.

La obtención de un puesto por un trabajador con contrato laboral no afectará a la naturaleza jurídica del mismo.

6. RECONOCIMIENTO DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL Y PLAZO DE INCORPORACIÓN AL NUEVO PUESTO

Los trabajadores que hayan resultado seleccionados para el puesto objeto de la convocatoria, serán requeridos por la Dirección de Recursos Humanos para su incorporación al nuevo puesto, que deberá producirse en un plazo no superior a



diez días naturales, contados desde la fecha de publicidad de los resultados de la convocatoria, salvo en los casos en que el trabajador no supere el plazo de prueba previsto en el párrafo anterior.

Si el trabajador no superase el mencionado periodo de prueba será reincorporado al puesto que venía ocupando con anterioridad a la resolución de la convocatoria interna.

Artículo 19. Selección de candidatos externos

En aras de un mejor desarrollo de la selección que se debe llevar a cabo en la empresa pública y buscando elementos de consenso con los representantes de los trabajadores, se establecen los siguientes parámetros para la selección de personal.

1. La selección de personal deberá responder al criterio básico de la determinación del mejor profesional para cada puesto de trabajo. Ello se llevará a efecto bajo el criterio general de igualdad que consagra nuestra Constitución y respetando los principios de mérito, capacidad y publicidad.
2. Tendrán preferencia a efectos de la cobertura de puestos de trabajo en el hospital, aquellos profesionales que, con anterioridad, hayan prestado servicios en el hospital y reúnan los requisitos necesarios del puesto a cubrir, y que oportunamente se publicarán de acuerdo con el párrafo anterior.
3. En caso de tener que recurrir a la contratación externa para la cobertura de puestos la Dirección del Hospital, siempre respetando los criterios anteriormente mencionados, podrá contratar personal de nuevo ingreso utilizando las normas legales o reglamentarias vigentes, previa realización de las oportunas pruebas de selección.
4. La cobertura de puestos coyunturales se llevará a cabo a través de una selección del personal necesario. Esta selección generará una serie de listados por perfiles profesionales previamente delimitados, para cubrir las vacantes que surgieran durante ese año.

Esta selección se volverá a realizar en cuanto se agote el número de candidatos disponibles.

5. En categorías básicas el listado de los seleccionados se formará por aquellos aspirantes que superen el 60% de la puntuación total.

6. Todo aquel candidato que, habiéndose presentado a un proceso de selección para un puesto de trabajo, no lo supere, podrá presentarse a un nuevo proceso siempre que hayan variado las condiciones sustanciales con las que se presentó al primer proceso.



7. Los representantes de los trabajadores –tanto unitarios como sindicales– participarán activamente en el proceso de selección mediante la designación de un vocal de entre sus miembros, que deberá poseer la misma titulación que la del puesto a cubrir. Tal vocal se incorporará a la ejecución y valoración en las fases del proceso de selección que al efecto se determine.

8. El resultado del proceso de selección externo será comunicado en todas sus fases, a todos y cada uno de los candidatos implicados y a sus representantes, y el resultado final se hará público a través de los tablones de anuncio del hospital.

Artículo 20. Permuta entre trabajadores de las empresas públicas

El presente convenio prevé la posibilidad de que un trabajador de la EPHCS pueda permutar con otro trabajador perteneciente a otra empresa pública de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía (y viceversa). Esta permuta entre trabajadores –solo y exclusivamente– podrá hacerse efectiva en la EPHCS cuando se den todas y cada una de las condiciones organizativas y laborales que se detallan a continuación:

1. Que la empresa pública de destino regule esta posibilidad.
2. Que exista, entre la empresa pública de origen y de destino del trabajador, un acuerdo o convenio por el cuál se regule la forma y circunstancias en las cuáles se llevará a cabo la citada permuta, y las condiciones laborales de los trabajadores solicitantes.
3. Que, una vez tenga efecto, se incorpore automáticamente el citado acuerdo como parte del propio artículo 20 del presente convenio colectivo, comunicando este extremo al comité de empresa de la EPHCS el cual deberá dar su aprobación previa al respecto.

Artículo 21. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa, se efectuará siempre que la organización de la actividad así lo aconseje y sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador. No tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional al que pudieran estar adscritos, o categoría profesional que pudiera resultar equivalente, según se expresa en el Anexo 1.

2. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, o a ocho a lo largo de dos años, podrá reclamar su reclasificación en la categoría que haya desempeñado, si procede legalmente y por las normas establecidas en este convenio colectivo.



Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva que pudiera existir entre la función efectivamente realizada y la que anteriormente tuviera asignada.

3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas inferiores al grupo profesional que tuviera asignado, solo podrá mantenerse tanto su retribución como el resto de los derechos que pudieran corresponder a su grupo profesional. Tal situación deberá ser preceptivamente comunicada a los representantes de los trabajadores.

4. Durante el periodo de embarazo la mujer, previo informe del facultativo que en el régimen de la Seguridad Social aplicable le asista, tendrá derecho al cambio de su puesto de trabajo cuando no resultase posible la adaptación de las condiciones del que viniese desempeñando.

Este cambio de puesto de trabajo tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Capítulo V Jornada de trabajo y horario

Artículo 22. Jornada de trabajo

El seguimiento de las políticas de la Junta de Andalucía en materia de jornada con el favorecimiento de la jornada de 35 horas semanales, la promoción de la formación profesional y la compatibilización de la vida familiar con el trabajo en las instituciones sanitarias, hacen posible el acuerdo de las partes firmantes del presente convenio colectivo sobre la jornada laboral, que se plasma en la siguiente regulación:

1. JORNADA ORDINARIA

La jornada ordinaria de trabajo durante la vigencia del presente convenio será de 1.582 horas anuales en turno fijo, y de 1.532 horas anuales en turno rotatorio.

En caso de aplicación mixta de jornada mixta y rotatoria se calculará el número de horas a realizar proporcionalmente.

Se entiende por turno rotatorio aquel en que se incluyan noches.

Antes del comienzo de cada año la empresa deberá elaborar los calendarios laborales tipo para el próximo año, dando información de los mismos a los trabajadores y a sus representantes con carácter previo.

En estos calendarios deberá aparecer, previa información a los representantes de



los trabajadores los siguientes datos:

- Tipo de jornada diaria.
- Días efectivos de trabajo.
- Días de descanso distribuidos en: Catorce festivos; treinta días de vacaciones anuales; días de asuntos propios; y otros descansos.

Los calendarios laborales para cada año de vigencia del convenio colectivo aparecen como anexo al mismo, y podrán variar en su desarrollo concreto en función de los días festivos definitivos que salgan publicados oficialmente y los días de la semana con que coincidan y en función del caso concreto de rotación de turno o de periodo vacacional.

La empresa tendrá planificados los turnos de trabajo antes de 31 de marzo de cada año, figurando el tipo de horario y la totalidad de los descansos incluidos los festivos.

Al personal facultativo se le dará a conocer su planning de trabajo (jornada ordinaria, jornada complementaria en presencia física y localización, salientes, salidas, etc.) con dos meses de antelación, no obstante la existencia de circunstancias excepcionales podrán motivar cambios en el planning.

Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo dentro del sistema establecido por el hospital.

La empresa podrá establecer cualquier otro tipo de organización de turnos previa negociación con los representantes de los trabajadores.

2. DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS

Los trabajadores del Hospital Costa del Sol tendrán derecho, durante la vigencia del presente convenio, a los siguientes días de asuntos propios: Turno fijo:

Los trabajadores que estén en turno fijo dispondrá durante el 2006 de cuatro días de asuntos propios. Adicionalmente, y dado que el cómputo de jornada anual efectivamente trabajada para el año 2006 es inferior a 1.582 horas, se compensarán las 14 horas de diferencia, no teniendo el profesional que recuperar dichas horas.

Para los años 2007, 2008, y 2009 dispondrán de dos días adicionales de asuntos propios que disfrutarán preferiblemente los días 24 y 31 de diciembre.

Turno rotatorio:



Los trabajadores que estén en turno rotatorio dispondrá durante la vigencia de este convenio de cuatro días de asuntos propios. Asimismo, los profesionales que trabajen en turno de mañana, tarde o noche los días veinticuatro y/o treinta y uno de diciembre disfrutarán de un día de descanso adicional.

Los días de asuntos propios se solicitarán con una antelación de, al menos, cuatro días respecto al momento de su disfrute y su concesión queda supeditada a las necesidades del servicio.

3. JORNADA COMPLEMENTARIA

La jornada complementaria sustituye al actual concepto de guardia médica que se suprime e incluye los conceptos de continuidad asistencial y atención urgente.

La jornada máxima anual del personal que realice jornada complementaria (continuidad asistencial y/o atención urgente), respetará el límite de las 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral, salvo que mediante pacto expreso y voluntario los profesionales manifiesten su disposición a la realización de jornada especial de acuerdo con lo establecido en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco.

El establecimiento de la jornada de 48 horas esta basada en la Disposición Adicional Segunda de la norma anteriormente referida y solo afecta a los profesionales de las especialidades que hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo venían realizando guardias médicas.

El complemento de continuidad asistencial retribuye la prolongación de jornada desde las 15:00 hasta las 20:00 horas, en días de lunes a viernes, del personal facultativo especialista del Hospital Costa del Sol, con exclusión de la Unidad de Urgencias, para la que en el presente convenio se prevé mantener el actual régimen de prestación de servicios, hasta que por parte del Sistema Sanitario Público Andaluz se adopte un modelo de organización de la jornada para las unidades de urgencias hospitalarias, para cuya adaptación, si fuere posible, se reunirá la comisión paritaria.

Dicha prolongación se retribuirá, a través del complemento antes referido, al precio de 40 euros por hora de prolongación. Dicha cuantía se actualizará anualmente en función de lo que determinen las correspondientes leyes de Presupuestos de la Junta de Andalucía.

Durante el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias y en los periodos de permiso por maternidad se percibirá la media de las jornadas de prolongación efectivamente realizadas en los tres meses anteriores al inicio de su disfrute.

Podrán solicitar la exención de su realización aquellos que hayan cumplido 55 años o se encuentren en estado de gestación, cuando así lo justifique su

condición física y siempre que la organización del servicio lo permita.

La efectividad de la aplicación del complemento de continuidad asistencial se producirá a los seis meses de la entrada en vigor del presente convenio. Hasta ese momento se continuarán realizando guardias médicas conforme a lo establecido en el anterior convenio.

Todos los profesionales del Hospital Costa del Sol que en la actualidad vengan realizando guardias médicas, deberán prolongar su jornada ordinaria desde las 15:00 hasta la 20:00 horas de lunes a viernes.

Dicha prolongación será de una o dos tardes a la semana en días laborables, sin perjuicio de que la distribución de jornada se realice en mañana y/o tarde, según las necesidades de la especialidad y percibiendo el complemento de continuidad asistencial en las cantidades anteriormente previstas.

La Dirección de la empresa pública Hospital Costa del Sol, a propuesta del DAIG de la especialidad correspondiente, y de acuerdo a lo legalmente establecido, podrá disponer que otras especialidades o unidades que no vienen realizando guardia médica, puedan prolongar igualmente su jornada hasta las 20:00 horas de lunes a viernes.

La Dirección de la empresa pública planificará el número de profesionales y las correspondientes especialidades necesarios para cubrir la atención urgente en el hospital desde las 20:00 a las 8:00 horas del día siguiente y durante las 24 horas de los sábados, domingos y festivos, bien en régimen de presencia física o de localización.

En el Hospital Costa del Sol existirán, al menos, las siguientes especialidades de presencia física de 20 a 8 horas de lunes a viernes y en sábados, domingos y festivos: Medicina Interna (que incluye Neumología), Radiología, Pediatría, Obstetricia y Ginecología, Cirugía General y Digestiva, Anestesia y Reanimación, Cuidados Intensivos y Cirugía Ortopédica y Traumatología.

La cobertura de dichos horarios en régimen de presencia física se realizará preferentemente con personal específicamente contratado para tal fin, previéndose para ello una categoría profesional (Facultativo II bis) cuyas condiciones de trabajo sean adecuadas a la función y horarios de la atención urgente, en régimen de jornada ordinaria, complementaria y en su caso especial.

Los profesionales encuadrados en la categoría profesional creada en el párrafo anterior dependerán funcional y orgánicamente de la correspondiente Área Integrada de Gestión, pudiendo participar en los procesos selectivos que se convoque para cubrir puestos de trabajo del Área en cuestión.

En su caso, por necesidades del servicio, en concreto de su mantenimiento las 24

horas, esos horarios serán cubiertos excepcionalmente por el propio personal del Área, a través de jornada complementaria (atención urgente) y en su caso especial. En estos casos, cuando se desarrolle atención urgente de presencia física a continuación de jornada ordinaria, de forma que el profesional permanezca prestando servicios en el hospital durante 24 horas seguidas, se compensará con tiempo de descanso en la jornada siguiente, pudiéndose acumular, si la organización del servicio y la garantía de la calidad del mismo lo permite.

En estos supuestos, y sin perjuicio de la jornada máxima efectiva prevista en este artículo, no será exigible por la empresa aquel diferencial en menos sobre la jornada ordinaria que resulte de la distribución en tiempo de la jornada por parte de la empresa.

Con carácter transitorio y hasta la implantación del modelo de atención urgente antes descrito los facultativos del Hospital Costa del Sol garantizarán la atención continuada mediante el pase de planta los sábados, domingos y festivos en que tengan asignada la realización de atención urgente, realizando todas las actuaciones necesarias para tal actividad. A tal efecto se crea un módulo, que retribuye el pase de planta los sábados, domingos y festivos a las especialidades médicas de Ginecología y Obstetricia, Pediatría, Cirugía General y Aparato Digestivo, Medicina Interna, Medicina Intensiva y Cirugía Ortopédica y Traumatología, pudiendo la empresa suprimir alguna de estas especialidades o incorporar otras, a requerimiento de las necesidades organizativas.

La retribución del módulo transitorio de pase de planta se establece en 115 euros.

La disponibilidad necesaria del resto de las especialidades sin régimen de presencia física en el hospital se realizará por los profesionales de las correspondientes áreas que así se hayan determinado, y será retribuida según los precios de atención urgente en régimen de localización que se prevén en este convenio.

La jornada máxima anual, sumadas la ordinaria y complementaria (en sus modalidades de continuidad asistencial y atención urgente), respetará el límite de las 48 horas semanales, basado en la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto Marco, salvo que mediante pacto expreso y voluntario los profesionales manifiesten su disposición a la realización de la jornada especial prevista en la citada norma.

En aquellas áreas o unidades que por su dimensionamiento de plantillas o por las dificultades de selección de profesionales, resulte complejo la total aplicación de lo previsto en los apartados anteriores, podrán establecerse otros turnos de trabajo, con las limitaciones legales en cuanto a jornada y descanso anteriormente citadas y mediante acuerdo adoptado en la comisión paritaria.



4. JORNADA DE REBASE

A requerimiento de la empresa, y con carácter voluntario por parte del trabajador, se podrá pactar una jornada de rebase sobre la ordinaria con el límite de las 40 horas semanales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Dicho exceso sobre la jornada ordinaria se retribuirá de igual modo que esta. La jornada de rebase se ofrecerá a los trabajadores interesados con criterios equitativos.

5. HORAS EXTRAORDINARIAS

A) Se considerarán horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo efectivo y excepcionalmente las horas de exceso sobre la jornada máxima diaria normal que se realicen por necesidades estrictas de la empresa y a su requerimiento, siempre que no sean correspondientes a jornada complementaria ni a jornada de rebase.

B) Siendo la actividad comprendida en el presente convenio colectivo un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, las horas extraordinarias que se realicen por ausencias imprevistas, trabajos excepcionales motivados por un incremento de la actividad asistencial no previsto y otras situaciones derivadas de la naturaleza propia del Servicio Público, tendrán el carácter de estructurales, todo ello al amparo de la legislación vigente a efectos de cotización.

C) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior al límite legal establecido, salvo lo previsto en este mismo artículo.

D) No se computarán como extraordinarias el exceso de horas trabajadas para reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, sin perjuicio de que su compensación sea equivalente a las de las horas extraordinarias de acuerdo con este convenio.

E) Las horas de exceso de acuerdo con este artículo se compensarán preferentemente en descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o bien serán deducidas de la jornada anual de trabajo a realizar.

F) No tendrán la consideración de horas extraordinarias las que hayan sido compensadas mediante descanso o bien deducidas de la jornada anual de trabajo a realizar.

G) La fórmula de cálculo de la hora extraordinaria, en caso de no poder realizarse el descanso compensatorio será:

Sueldo base + Complemento funcional x 1,25 Jornada anual

H) En caso de descanso compensatorio se incrementará el tiempo de descanso en un 50% respecto a las horas realizadas.





l) Ambas partes están de acuerdo en que la realización de las horas extraordinarias se limite al mínimo indispensable como línea de política general de la empresa.

Artículo 23. Reducción de jornada por motivos familiares

1. REDUCCIÓN DE JORNADA POR NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. JORNADA ESPECIAL POR RAZONES DE GUARDA LEGAL DE UN HIJO O FAMILIAR

El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un cuarto, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Se solicitará por escrito del trabajador ejercitando su derecho a la elección del periodo de la reducción y la concreción horaria del mismo. Dicha solicitud deberá hacerse con quince días de antelación a la fecha del disfrute.

La reducción de jornada tendrá una duración máxima de un año prorrogable por años naturales hasta la edad límite fijada en convenio.

El trabajador presentará junto a la solicitud, la documentación acreditativa del hecho causante de la reducción de jornada.

El trabajador solicitante podrá recibir una mejora en sus retribuciones de salario base y complemento funcional, durante el tiempo de reducción de jornada, del diez por ciento siempre que realice una dedicación exclusiva al cuidado del menor o familiar, y se acredite la no realización de ningún tipo de actividades económicas, laborales, profesionales o mercantiles.

Para acceder a las reducciones de jornada con las mejoras retributivas especificadas en el párrafo anterior será de obligado cumplimiento las siguientes



condiciones y requisitos:

a) Solo pueden concurrir en el uso simultáneo de la reducción de jornada en un mismo servicio o unidad por día un 20% de la plantilla de ese servicio o unidad por categorías.

b) Su concesión quedará supeditada a motivos de índole organizativa. Y en cualesquiera de las reducciones de jornada será de obligado cumplimiento que el trabajador no podrá realizar durante el horario de la reducción de jornada ningún tipo de actividad de carácter económico, mercantil, laboral o profesional.

Si con posterioridad a la entrada en vigor del convenio se aprueba alguna normativa que establezca porcentajes de reducción de jornada distintos a los previstos en este artículo se mantendrán con respecto a ellos las bonificaciones anteriormente establecidas para los casos previstos en este artículo.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, del Hospital Costa del Sol. No obstante, si dos o más trabajadores del hospital generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

3. LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE NUEVE MESES

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

El padre o la madre de un menor de 9 meses podrán solicitar la sustitución del derecho a reducir su jornada laboral por lactancia por el disfrute de un número de días naturales consecutivos de permiso retribuido.

El permiso se iniciará desde el primer día tras la finalización del descanso por maternidad, salvo que el trabajador se encuentre de vacaciones, o incapacidad temporal o pase a cualquier otra situación de suspensión del contrato.

La solicitud del permiso se hará al menos con quince días de antelación al inicio propuesto del disfrute

El cálculo de los días de permiso retribuido equivalente se hará de la siguiente manera:

Se establece un periodo de devengo que comprenderá desde el primer día de la





incorporación descrito en el párrafo segundo y que finaliza al cumplir el hijo los nueve meses. No computarán los días que durante ese periodo el trabajador se encuentre de vacaciones, excedencia parental, incapacidad temporal o cualquier otra forma de suspensión del contrato.

Para dicho periodo se calculará la jornada teórica equivalente al número de días, teniendo en cuenta el turno al que se encuentra adscrito y el porcentaje de reducción de jornada que vaya a disfrutar hasta la edad señalada.

La jornada teórica se dividirá por la jornada media diaria que se establece en 7 horas.

Del cociente anterior redondeado al alza resulta el número de días de trabajo teórico para el periodo. A cada día de trabajo corresponde una hora de lactancia, resultando el total de horas de lactancia.

Este total de horas se divide por la jornada media diaria, concluyendo el número de días naturales del permiso.

Si una vez disfrutado el permiso, y durante el periodo de devengo, el trabajador incurriera en alguna de las situaciones de suspensión del contrato referidas en el párrafo segundo se calcularán los días que le correspondan, teniendo en cuenta esta nueva situación, deduciéndose en nómina el importe equivalente de salario base y complemento funcional de los días disfrutados en exceso.

Si la situación anterior se produce durante el disfrute del permiso el trabajador podrá solicitar un nuevo señalamiento de los días que puedan corresponderle, una vez reincorporado al trabajo, para el periodo de devengo pendiente de transcurrir.

Artículo 24. Vacaciones

Por su carácter irrenunciable las vacaciones se disfrutarán ineludiblemente dentro del año laboral a que correspondan, no pudiéndose acumular a otro distinto ni compensarse en metálico, salvo necesidades imperantes del servicio, previo acuerdo con el trabajador.

Se establece un periodo vacacional de cinco meses: junio, julio, agosto, septiembre y diciembre, salvo en el Área de Consultas Externas y Pruebas Funcionales en la que se excluye el mes de diciembre del periodo vacacional. En aquellas unidades en que su mayor actividad coincida con este periodo, el porcentaje de trabajadores de vacaciones no podrá superar el 20% mensual. No obstante, cualquier trabajador podrá solicitar vacar fuera del periodo establecido.

La duración anual será de treinta días naturales. Cuando no se tenga derecho al disfrute de un mes de vacaciones por resultar que dentro del año natural el



tiempo de servicio es inferior a doce meses, se calcularán los días que en proporción al tiempo trabajado deban otorgarse. De resultar una fracción de este cómputo se fijará el número entero de días más cercano. A efectos de cómputo temporal se considerará que ha existido interrupción de servicio en los períodos correspondientes a la situación de permiso sin sueldo y sanción de suspensión de empleo y sueldo por razón disciplinaria.

Las vacaciones podrán fraccionarse a petición de los trabajadores o a petición de la empresa, y previo acuerdo entre ambas partes. Se podrán fraccionar en no más de dos períodos, cada uno de ellos con un mínimo de siete días. Cuando se fraccionen en dos períodos se reconocerá que la suma de los mismos será de veintiséis días laborables, considerándose entre ellos los sábados aún cuando corresponda descansar, y veintidós laborables si la jornada habitual se desarrolla de lunes a viernes.

El trabajador solicitará sus vacaciones con anterioridad al día 15 de marzo.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos del comienzo de disfrute. La autorización de las vacaciones se realizará preferentemente por escrito.

El trabajador que se encuentre en situación de IT en el momento de iniciar sus vacaciones mantendrá el derecho al disfrute de las mismas en un nuevo periodo durante el año natural. El nuevo señalamiento se acordará con la empresa. Esta medida quedará en suspenso si se produce un incremento en la media de absentismo del año anterior, según la casuística, y sometido a la comisión paritaria.

Por cada seis años trabajados en la empresa pública Hospital Costa del Sol, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día más de vacaciones retribuido. El cómputo de los días trabajados se realizará a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 25. Descanso semanal, fiestas y permisos

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido.

Dada la peculiaridad de la actividad asistencial, se podrán pactar con los representantes de los trabajadores modificaciones a esta regla general y la fijación de regímenes de descanso alternativos.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable serán de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

1. PERMISOS RETRIBUIDOS



El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Por nacimiento de hijo: Tres días naturales. En caso de que sea necesario desplazamiento fuera de la provincia, cinco días naturales.
2. Por adopción legal de un hijo: Tres días naturales. En caso de que sea necesario desplazamiento fuera de la provincia 5 días naturales. En el supuesto de adopción legal de un hijo el inicio del permiso tendrá lugar en la fecha de la resolución judicial que acuerde la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el permiso se iniciará en la fecha de inscripción de la adopción en el Registro Civil o Consular competente.
3. Por enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. (Hasta segundo grado de consanguinidad: hijos, nietos, padre, madre, abuelos, hermanos tanto por afinidad como por consanguinidad).

Cuando la enfermedad grave a que se hace referencia en el párrafo anterior requiera más de siete días de hospitalización el permiso correspondiente se elevará a cuatro días naturales.

Por hospitalización o accidente de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Este permiso se podrá diferir hasta dos días desde el hecho causante, siempre que continúe la hospitalización.

4. Por intervención quirúrgica de padres, hijos y cónyuge o pareja de hecho, un día natural.
5. Por el tiempo indispensable, para acudir a consulta médica cuando ésta coincida con la jornada laboral siempre que se trate de primera consulta o urgencia, para hijos, cónyuge o pareja de hecho. En caso de existir un número elevado de peticiones de este permiso, se reunirá la comisión paritaria que podrá acordar las medidas procedentes para su modificación.

En el supuesto de la pareja de hecho deberá acreditar tal situación mediante la presentación de certificado de convivencia de al menos un año expedido por el Ayuntamiento que corresponda.

Igualmente, por el tiempo indispensable para que el trabajador pueda acudir a consulta médica de procesos de enfermedad que cursen sin baja médica, siempre que se justifique la necesidad de realizarla durante su jornada laboral.

6. Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padre o hijos, tres días naturales. En el supuesto de que este caso implique desplazamiento fuera de la



provincia el permiso será de cinco días naturales.

Cuando el fallecimiento afecte a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no incluidos en el caso anterior, dos días naturales. Cuando por los motivos antes señalados, el trabajador deba hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el permiso se ampliará a cuatro días.

7. En caso de matrimonio o unión de hecho del trabajador, quince días naturales. En los supuestos de unión de hecho, la solicitud del permiso se justificará con la inscripción en el correspondiente registro de uniones de hecho y con la aportación de certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento que corresponda.

8. Por traslado de domicilio habitual, un día natural.

9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En todos los permisos antes señalados el permiso empezará a contar a partir del hecho causante.

10. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

11. El permiso necesario para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

12. En el supuesto de parto, una vez agotado el permiso por maternidad de dieciséis semanas el profesional tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales que se disfrutarán de forma consecutiva. Esto será aplicable a aquellos trabajadores que se encuentren a la fecha de la firma del convenio disfrutando del permiso por maternidad.

2. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

a. Los trabajadores podrán solicitar a la empresa hasta tres meses de permiso sin sueldo por año, con el límite global del siete por ciento de la plantilla y el cinco por ciento de la unidad con el mínimo de un trabajador por unidad. La empresa se compromete a atender dicha solicitud siempre que no distorsione la organización del trabajo o se imposibilite el mantenimiento del servicio.

b. Los trabajadores, con una antigüedad en la empresa superior al año, podrán solicitar permiso sin sueldo por un periodo de un año, con el límite global del veinte por ciento de la plantilla y el diez por ciento de la unidad con el mínimo de un trabajador por unidad. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez cuando

hayan transcurrido cinco años desde la finalización del anterior permiso sin sueldo.

c. Los dos permisos sin sueldo expresados los apartados anteriores

no podrán acumularse, debiendo mediar al menos un año entre

uno y otro.

d. Los trabajadores podrán solicitar a la empresa un permiso sin sueldo de hasta doce meses con reserva del puesto de trabajo para participar en un Proyecto de Cooperación Internacional en organización sin ánimo de lucro (para una actividad sociosanitaria) y sin ejercer ninguna otra actividad retribuida, ya sea por cuenta propia o ajena. Pudiéndose incorporar a su puesto de trabajo antes de la finalización de dicho permiso y solicitándolo con una antelación de veintiún días.

Artículo 26. Excedencias

1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El trabajador que acredite la prestación de servicios en el hospital durante, al menos, un año, tendrá derecho a que se le reconozca una situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año ni mayor de cinco.

Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez cuando hayan transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

El trabajador que, no reuniendo los requisitos recogidos anteriormente, tuviera necesidad de pasar a la situación de excedencia, lo solicitará a la empresa que la podrá conceder o denegar, debiendo informar al comité de empresa del período de excedencia y de las condiciones en que se concede.

El trabajador excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en el hospital.

En el supuesto de que el trabajador solicite su reingreso y no existiese vacante en ese momento, tendrá derecho preferente para su contratación interina, en expectativa de vacante. Quedan exceptuados de la aplicación de este párrafo el personal referido en el artículo 17 del presente convenio.

2. EXCEDENCIA FORZOSA

Se concederá en los casos en que el trabajador haya sido designado o elegido para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

En el caso de que el desempeño del deber o función pública o representativa imposibilite al trabajador la prestación del trabajo debido en más del 20% de las

horas laborales a lo largo de un período de tres meses, la empresa podrá situar al trabajador en excedencia forzosa tal y como se regula en este apartado.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y no interrumpirá el cómputo de antigüedad para el trabajador.

En tal caso, el reingreso debe ser solicitado en plazo máximo de treinta días a partir del cese del trabajador en el cargo público.

3. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

A) Por cuidado de un hijo menor de tres años.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de este, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

B) Por cuidado de un familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

C) Disposiciones comunes a ambos supuestos.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin, al que en su caso se viniera disfrutando.

Esta excedencia dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y no interrumpirá el cómputo de antigüedad para el trabajador.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del hospital generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

4. EXCEDENCIA POR FORMACIÓN

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia por formación, que solo podrá solicitarse una vez durante la vida laboral del trabajador, su duración máxima será la de la actividad formativa y en todo caso ésta ha de estar relacionada con la actividad que el trabajador desempeñe en el hospital. La excedencia por formación dará derecho a la conservación del puesto de trabajo.



Artículo 27. Suspensión del contrato por riesgo en el embarazo

La empresa complementará sobre las cantidades devengadas por el INSS hasta alcanzar la cantidad correspondiente a sueldo base, complemento funcional, trienios y nivel de incentivos I, durante el tiempo que dure dicha situación.

Este complemento nace desde el momento que el INSS resuelve favorablemente la solicitud de la trabajadora en estado de gestación de suspender su contrato por riesgo para su embarazo.

Este complemento finaliza por las causas que dan fin a dicha suspensión, así como por el inicio del trabajador de cualquier actividad laboral, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena, o por cualquier otra situación en que el trabajador no sea beneficiario de la prestación según la legislación vigente.

Capítulo VI Sistema retributivo

Artículo 28. Sistema retributivo

1. El sistema retributivo del hospital persigue una política salarial justa y equitativa, que compense el valor añadido a la organización de cada profesional. Es un medio para alcanzar los objetivos estratégicos del hospital.

Las retribuciones salariales y extra salariales establecidas en el presente convenio constarán en el correspondiente recibo de salarios.

La estructura retributiva del hospital consta de tres conceptos diferenciales, que se señalan a continuación:

A. Sueldo base: Es un concepto salarial fijo, asignado en función del grupo profesional al que se pertenezca. Se distribuye en catorce pagas (doce mensuales y dos extraordinarias).

B. Complemento funcional o de puesto de trabajo: Se percibirá por el desempeño efectivo de un puesto de trabajo dentro de cada grupo profesional. Supone la diferenciación de niveles dentro de cada grupo profesional, tal y como se señala en el Anexo 2.

Se percibe en cada una de las doce pagas ordinarias mensuales.

La fecha regular de devengo de la nómina mensual será la del último día laborable del mes.

C. Incentivos: Es un concepto salarial variable, no consolidable.

Está vinculado a la evaluación del cumplimiento de los objetivos marcados por la Dirección, Área o Unidad correspondiente.



La fijación de objetivos será diferente en las distintas áreas, aunque cada una de ellas debe partir de la identificación de un conjunto de objetivos básicos para el hospital, desencadenados a partir de las directrices del contrato programa del Hospital Costa del Sol con la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, estableciéndose dos niveles de incentivos.

En la determinación de objetivos se deberán tener en cuenta los siguientes principios generales:

1. La dirección por objetivos implica la existencia de un proceso continuo de revisión y valoración.
2. Los objetivos deben ser participativos.
3. Hay que definirlos de modo que sus resultados sean medibles.
4. Los objetivos individuales y los de la organización deben estar vinculados entre sí.
5. Los objetivos deben ser retadores pero alcanzables.
6. Siempre que sea posible el indicador de los resultados obtenidos debe ser verificable.

La determinación de objetivos será anual con una evaluación y revisión de los mismos semestral, debiendo estar fijados para todos los profesionales en un plazo no superior a 45 días una vez firmado el contrato programa entre el Hospital Costa del Sol y la Consejería de Salud.

La participación en la dirección por objetivos requerirá la aceptación expresa del trabajador, a través de firma manuscrita o electrónica. Cada trimestre se llevará a efecto un anticipo a cuenta, siendo las fechas de ingreso de dicho anticipo las siguientes:

- 15 de abril o fecha más próxima para el primer trimestre: Se anticipará a cuenta de los incentivos anuales la cantidad proporcional equivalente al cumplimiento del 100% de los objetivos.
- 15 de julio o fecha más próxima para el segundo trimestre: Se anticipará a cuenta de los incentivos anuales la cantidad proporcional equivalente al cumplimiento del 100% de los objetivos o bien la cantidad resultante de la revisión y evaluación provisional semestral.
- 15 de octubre o fecha más próxima para el tercer trimestre. Se anticipará a cuenta de los incentivos anuales la cantidad proporcional equivalente al grado de cumplimiento de objetivos del trimestre anterior, si se hizo evaluación provisional



semestral, o la cantidad proporcional equivalente al cumplimiento del 100 % de los objetivos, si la evaluación provisional no se llevó a efecto.

A finales de cada año se evaluarán definitivamente los objetivos alcanzados por cada individuo en cada área.

El abono final se llevará a cabo en un plazo no superior a 15 días, tras la aprobación en Consejo de Administración de la Empresa Pública de los resultados anuales del ejercicio referido, en cualquier caso, nunca podrá realizarse con posterioridad al 31 de marzo de cada año.

En esta liquidación se abonará la cantidad definitiva detrayéndose las cantidades anticipadas.

Esa evaluación definitiva de objetivos anuales se realizará a través de la combinación de dos métodos:

- Medición de objetivos operativos.
- Objetivos de desarrollo.

Estos dos métodos tendrán un peso relativo diferente dependiendo del grupo profesional al que pertenezcan:

- Directores de área, responsables de unidad, supervisores, facultativos:
 - 85%: Medición de objetivos operativos.
 - 15%: Objetivos de desarrollo.
- Otros profesionales, no incluidos en el punto anterior::
 - 75%: Medición de objetivos operativos.
 - 25% : Objetivos de desarrollo.

Si el trabajador está unido a la empresa mediante un contrato de interinidad o eventual de menos de seis meses, percibirá, en concepto de incentivos, la cantidad correspondiente al 80% de cumplimiento de objetivos correspondiente a su grupo profesional y siempre que esa cantidad haya sido alcanzada en la última evaluación realizada por el Área, si no hay informe de evaluación en contra.

Los profesionales serán informados de la definición de objetivos a nivel general de la empresa al comienzo del año, y a nivel del Área y Unidad a la que pertenecen. Podrán participar con propuestas a la definición específica de los objetivos de su Unidad. Así mismo serán informados de la progresión en el grado de consecución de objetivos en la evaluación provisional del primer semestre, y de la consecución



real a final de año.

Asimismo el comité de empresa será informado por parte de la Gerencia o en quien ésta delegue de:

- Objetivos generales de la empresa fijados en el contrato-programa.
- Objetivos genéricos del área derivados de los anteriores.
- Resultado de la evaluación global de los objetivos anuales del hospital y los genéricos de cada área.

2. La distribución de estos tres conceptos retributivos por grupos profesionales y niveles aparece en el Anexo 3 y 4.

Ambos niveles de objetivos deben estar fijados para todos los profesionales en un plazo no superior a 45 días una vez firmado el contrato programa entre el Hospital Costa del Sol y la Consejería de Salud.

2. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Junio: Se devengará desde el día uno de enero hasta el treinta de junio de cada año. Si el trabajador se incorpora dentro de dicho período se retribuirá la parte proporcional a los días trabajados.

La fecha de pago será la del quince de junio.

Diciembre: Se devengará desde el día uno de julio hasta el día treinta y uno de diciembre de cada año. Si el trabajador se incorpora dentro de dicho período se retribuirá la parte proporcional.

La fecha de pago será la del quince de diciembre.

3. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores con turno de trabajo rotatorio percibirán un importe determinado por noche trabajada y según el grupo profesional al que pertenezcan. Todas las horas realizadas desde las veintidós horas a las seis horas se abonarán proporcionalmente según el módulo establecido para la noche, siempre que realicen no menos de tres horas en este período nocturno.

El complemento de nocturnidad no se prorrateará ni en pagas extraordinarias, ni se percibirá en procesos de incapacidad temporal y se prorrateará en vacaciones, en función de la media aritmética de las cantidades percibidas por este concepto en el semestre anterior. Su abono se efectuará a meses vencidos y según el Anexo 3.





4. COMPLEMENTO DE DOMINGOS Y FESTIVOS

Los trabajadores con turno de trabajo rotatorio percibirán un importe determinado según el grupo profesional de pertenencia, en función de los turnos realizados en domingos o festivos. No se prorrateará ni en pagas extraordinarias ni en vacaciones, ni se percibirá en procesos de incapacidad temporal. Su abono se realizará a mes vencido y según el Anexo 5.

5. JORNADA COMPLEMENTARIA

A. Complemento de continuidad asistencial. Dicho complemento no se prorrateará ni en pagas extraordinarias, ni se percibirá en procesos de incapacidad temporal y se prorrateará en vacaciones y en permisos por maternidad, en función de la media aritmética de las cantidades percibidas, por las jornadas complementarias de continuidad asistencial efectivamente realizadas en el trimestre anterior. Se abonan según Anexo 5.

B. Complemento de atención urgente.

El complemento de atención urgente no se prorrateará ni en pagas extraordinarias, ni se percibirá en procesos de incapacidad temporal y se prorrateará en vacaciones, en función de la media aritmética de las cantidades percibidas, por las guardias efectivamente realizadas en el semestre anterior. No se percibirá en procesos de incapacidad temporal. Se abonan según

Anexo 5.

6. GUARDIAS DE RESPONSABLES DE UNIDAD DE ENFERMERÍA

Las guardias de las responsables de unidad de enfermería no se prorrateará ni en pagas extraordinarias, y se prorrateará en vacaciones, en función de la media aritmética de las cantidades percibidas, por las guardias efectivamente realizadas en el semestre anterior. No se percibirá en procesos de incapacidad temporal. Se abonan según Anexo 5.

7. LOCALIZACIÓN DE SERVICIOS GENERALES

Los técnicos y especialistas que presten sus servicios en el Área de Servicios Generales deberán estar localizados los días que así se requiera por la empresa. Esta localización será compensada con un complemento en función de los días que tengan que acudir al centro de trabajo dentro de ese servicio de localización para las labores propias de su actividad fuera de su jornada laboral habitual. Se retribuye a meses vencidos. No es un concepto retributivo consolidable. Las cantidades a abonar se detallan en Anexo 5.

8. ANTIGÜEDAD





Se establece en Anexo 5 las cantidades que por este concepto, han de percibirse por cada tres años de servicio en el hospital (trienios), y ello, en cifra igual en función del grupo de pertenencia y no por el puesto circunstancialmente desempeñado.

Para el cómputo de antigüedad del trabajador se tomará la fecha de alta en el hospital, origen de una relación de trabajo continuada, entendiéndose excepcionalmente como tal aquella en que se haya producido interrupción en la relación laboral no superior a tres meses.

Se reconoce a los efectos de este artículo:

A) El tiempo de formación de especialista (residencia MIR) realizado en centros pertenecientes al sistema público de salud o en centros reconocidos de la Unión Europea siempre que el título de especialista obtenido sea homologado en España de acuerdo con la legislación vigente en la materia. Igualmente se reconoce el tiempo de formación para la obtención del título de matrona (MIR Matrona Interna Residente) realizado en los centros referidos anteriormente y con los mismos requisitos de homologación del título.

B) El tiempo de servicios prestado como personal estatutario o funcionario con plaza en propiedad o laboral en régimen de contratación indefinida en cualesquiera centros o administraciones pertenecientes al Sistema Nacional de Salud.

El devengo de los trienios se realizará con efectos del día siguiente al de su vencimiento y se abonarán en las catorce pagas.

9. COMPLEMENTO POR DESPLAZAMIENTO

A. Complemento por desplazamiento a Centros de Salud.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1 del presente convenio, la Dirección de la Empresa podrá enviar a los trabajadores a prestar servicios en los centros de salud que designe, siempre que correspondan al ámbito geográfico asignado a la empresa pública.

El personal designado a estos efectos percibirá un complemento económico por desplazamiento cuya cuantía se especifica en el Anexo 5.

Igualmente dicho personal tendrá derecho a las indemnizaciones por kilometraje y gastos de peaje y aparcamiento de acuerdo con lo establecido en la normativa interna del hospital a este respecto.

La realización de estos desplazamientos será equitativa entre los trabajadores del área o unidad designada para prestar servicios fuera del hospital.





El abono del complemento se realizará a meses vencidos.

B. Complemento por desplazamiento a centros del HCS.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.1 del presente convenio los trabajadores podrán prestar servicios fuera de su centro habitual de trabajo, si ello implica un desplazamiento a localidad distinta, a todos aquellos centros sanitarios que se adscriban a la EPHCS o sean de su titularidad o estén gestionados por ella.

El personal designado a estos efectos percibirá una compensación por desplazamiento por cada día que deba desplazarse, independientemente del número de desplazamientos que se realicen, el importe económico por desplazamiento será el especificado en Anexo 5.

El citado personal con este complemento queda indemnizado por todos los gastos que se deriven de dicho desplazamiento.

El abono del complemento se realizará a mes vencido.

Capítulo VII Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 29. Principios generales y objetivos de la formación

1. Ambas partes reconocen y valoran la necesidad de fomentar la formación y el perfeccionamiento profesional entre todos sus trabajadores al objeto de adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a los avances científicos, y organizativos por lo que ésta comprenderá no sólo aquellas materias que los trabajadores utilicen directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino también aquellas materias o técnicas que puedan suponer una formación adicional y les permita mejorar su rendimiento en su puesto de trabajo.

2. Dentro de la formación profesional en el trabajo cabe distinguir entre los siguientes casos:

2.a. Formación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

La empresa organizará las acciones de formación necesarias para el correcto desempeño de las funciones asociadas al puesto de trabajo, tanto al inicio de la relación laboral como ante la introducción de un nuevo método de trabajo, técnica, instrumentación, etc.

Este tipo de formación se impartirá, fundamentalmente, por trabajadores cualificados de la propia empresa o por monitores de las entidades suministradoras de los equipos o instrumentación.

Esta formación será impartida dentro de la jornada laboral y los gastos que se





originen serán por cuenta de la empresa.

2.b. Formación complementaria, de perfeccionamiento y desarrollo profesional.

3. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 2000, así como el de que, en su caso, lo sustituya, declarando que sus efectos se aplicarán en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Artículo 30. Plan de Formación

El Plan de Formación es el instrumento que contiene y pretende cubrir las diversas necesidades de formación del hospital. Este plan se formula cada año desde una política de formación, que pretende conjugar el desarrollo profesional y humano de la plantilla con el fin propio de la actividad de la empresa.

Cada director de área a finales de año elaborará el plan formativo para el año siguiente en coordinación con su equipo. La elaboración del plan formativo se realizará de acuerdo a los objetivos estratégicos del hospital y derivados de ahí, los de cada área.

Este plan se ajustará al presupuesto previsto para formación. Junto al Plan de Formación se deberá acompañar un Plan de Evaluación y Control de la Formación.

La Dirección del Hospital será la responsable, de promover, organizar, coordinar y supervisar todas las actividades de formación. Para ello contará con la colaboración del comité de empresa, de acuerdo con el artículo siguiente.

La empresa se compromete a destinar un 0,7% de su masa salarial a formación de los profesionales del hospital.

Artículo 31. Participación de los representantes de los trabajadores

El comité de empresa será partícipe de la génesis, desarrollo, y control del Plan de Formación, y concretamente será competente para:

- Conocer los objetivos estratégicos de formación del hospital previos a la elaboración del plan.
- Realizar propuestas alternativas y complementarias al contenido del Plan de Formación.
- Ser informados cuatrimestralmente de las actividades de formación realizadas.
- Participar en todo momento en el seguimiento y evaluación del plan formativo.

Capítulo VIII Faltas y sanciones



Artículo 32. Procedimiento sancionador

Se establece un procedimiento sancionador para la imposición de faltas graves o muy graves. Dicho procedimiento tendrá los siguientes pasos:

a) La empresa cuando tenga conocimiento de la posible comisión de una falta, notificará al trabajador un pliego de cargos que contendrá una relación de los hechos presuntamente sancionables, su tipificación conforme a convenio y la posible sanción que se le pueda imponer. En este pliego de cargos se concederá un plazo de 15 para que el trabajador alegue lo que a su derecho convenga, en dicho plazo podrá proponer la prueba que tenga por conveniente.

La notificación del pliego de cargos interrumpirá la prescripción.

b) Una vez finalizado el anterior plazo de alegaciones la empresa dispondrá de un plazo de 20 días en caso de faltas graves o de 60 días en caso de faltas muy graves para resolver lo que corresponda.

Los plazos de prescripción comenzarán a contar de nuevo una vez finalizado el plazo de alegaciones.

Artículo 33. Faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los párrafos siguientes.

1. GRADUACIÓN DE FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

1.1. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de treinta días. Se entenderá por falta de puntualidad en cada caso la presencia en el puesto de trabajo con un retraso superior a diez minutos e inferior a veinte minutos.

2. La ausencia de notificación previa respecto de la ausencia de un día al trabajo o la no justificación de la misma antes de las veinticuatro horas de haberse producido.

3. El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjere perjuicio de alguna consideración a la empresa o a un tercero, o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo,

esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. Falta de aseo o limpieza personal.

7. No atender a los usuarios con la corrección y diligencia debidas.

8. No adoptar las medidas que preserven la dignidad, personalidad intimidad y confort del paciente, u obstaculizar las mismas.

Podrá ser considerada grave o muy grave según las circunstancias que concurren.

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

10. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

11. No utilizar el uniforme de trabajo y la tarjeta identificativa proporcionados por la empresa.

12. Emplear el tiempo de trabajo en cuestiones no relacionadas con el objeto de su contrato laboral. Dependiendo de las circunstancias podrá ser considerada grave o muy grave.

13. Fumar en el centro de trabajo.

1.2. FALTAS GRAVES

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.

2. Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin que exista previa notificación de ello o justificación en las veinticuatro horas siguientes a cada falta. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a un tercero.

3. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos y medios de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, sería considerada falta muy grave.

4. Simular la presencia de otro al trabajo.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
6. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase daños para un tercero, riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio proporcionadas por la empresa.
7. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para uso propio de medios o servicios de la empresa.
8. La inobservancia de normas o medidas reglamentarias, conforme a las reglamentaciones aplicables en todos los ámbitos concretos del sector sanitario, y en especial las normas referentes a la prevención de riesgos y salud laboral.
9. Fumar en el centro de trabajo en presencia de pacientes o de menores de edad.
10. La negativa o inasistencia a la realización de los exámenes de salud de carácter obligatorio según la normativa vigente.
11. La falsedad y la modificación o eliminación maliciosas a través de cualquier tipo de procedimiento, informático o no, de los datos personales y familiares proporcionados a la empresa como consecuencia de la relación laboral. Cuando esta conducta afecte a datos de trabajador distinto del infractor la falta será calificada como muy grave.
12. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, acceder indebidamente a bases de datos, ordenadores personales o dispositivos análogos, así como revelar a terceros, ajenos o no al hospital, datos de reserva obligada o cualquier clase de datos amparados por la LOPD.
13. La infracción de las obligaciones establecidas de datos de reserva obligada o cualquier otro amparado por la LOPD o legislación reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.
14. El incumplimiento de la normativa vigente en materia de incompatibilidades.
15. La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

1.3. FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

8. La realización por el trabajador de cualquier tipo de actividad económica, laboral, profesional o mercantil durante el horario de reducción de jornada.

9. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

10. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

11. Causar daños o accidentes graves por imprudencia o negligencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

13. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo o no asunción de los objetivos fijados por la empresa sin causa justificada.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre.

1.4. ACOSO SEXUAL

Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales; la persona que lo realiza sabe, o debe saber que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual.

Tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

2. RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

3. SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas, serán las siguientes:

1. POR FALTAS LEVES

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación por escrito.
- c. Suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días.

2. POR FALTAS GRAVES

- a. Traslado del puesto dentro del hospital.
- b. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

3. POR FALTAS MUY GRAVES



- a. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días, que serán ampliables a seis meses, si existe acuerdo en la comisión paritaria.
- b. Despido.
- c. Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

4. PRESCRIPCIÓN

1. Faltas leves: 10 días.
2. Faltas graves: 20 días.
3. Faltas muy graves: 60 días.

Las faltas prescribirán en los plazos antes indicados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX Otros beneficios

Artículo 34. Pólizas de seguros

El hospital se compromete a concertar una póliza de seguro de responsabilidad civil, otra de accidente de trabajo a fin de dar cobertura en dichos riesgos a sus trabajadores.

Al término de la vigencia temporal de cada póliza, se informará a los representantes de los trabajadores sobre la firma y condiciones de las sucesivas.

Artículo 35. Complemento en caso de Incapacidad temporal

a. En caso de enfermedad profesional y accidente laboral: La empresa complementará sobre las cantidades devengadas por el INSS hasta alcanzar la cantidad correspondiente a sueldo base, complemento funcional, antigüedad y la parte proporcional de incentivos respetando el porcentaje percibido en el último semestre evaluado, siempre con el límite del grado de consecución de los objetivos del área durante el período de incapacidad temporal.

Será requisito indispensable haber generado anteriormente un devengo de incentivos a partir de una evaluación semestral.

b. En caso de enfermedad común: Se respetará el sueldo base, complemento funcional y antigüedad correspondiente a su grupo profesional y nivel en el que se encuentre en el momento de la baja.

Artículo 36. Agresiones a trabajadores de la empresa pública





Hospital Costa del Sol

La Dirección de la EPHCS tiene como objetivo velar por la seguridad de sus trabajadores ante cualquier agresión sufrida en el lugar de trabajo, estando, a tal efecto, establecido el correspondiente protocolo de actuación ante estas eventualidades y conforme al cual se llevarán a cabo las medidas preventivas y actuaciones jurídicas pertinentes frente a tales hechos.

Capítulo X Seguridad y salud laboral

Artículo 37. Seguridad y Salud laboral

1. La empresa formulará y promoverá una adecuada política de salud laboral en el hospital, facilitará la participación de los trabajadores en ella y garantizará una formación práctica y adecuada en esta materia.

El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas, que preferentemente se celebrarán dentro de la jornada de trabajo.

2. El personal tiene derecho a una protección íntegra 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.

Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en el hospital y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de los comités de salud laboral.

3. La formulación de la política de salud laboral en la empresa partirá del análisis estadístico o causal 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 pueden 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 38. Comité de Seguridad y Salud

A los efectos prevenidos en el número 2 del artículo anterior, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud -órgano colegiado específico de participación-compuesto, paritariamente por ocho vocales y cuyo presidente será el Gerente de





la Empresa o persona en que delegue.

Sus acuerdos serán vinculantes.

Los vocales representantes de los trabajadores serán elegidos por el comité de empresa.

Será designado por el Presidente del Comité un Secretario, que actuará con voz pero sin voto.

Artículo 39. Funciones del Comité de Seguridad y Salud

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes en la prevención de riesgos profesionales.
2. Investigación, análisis y estudio de las causas determinantes de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se produzcan en el ámbito de este convenio, elevando los resultados de las informaciones que se practiquen a las Autoridades Sanitarias competentes.
3. Conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, aparataje y procesos laborales tanto en los lugares de trabajo como en los servicios y dependencias establecidos para el personal de la empresa, a fin de constatar la situación de los mismos desde la óptica de la prevención informando, en su caso a la Gerencia, de la situación de los mismos y formulando propuesta, si se estima necesario, de adopción de las medidas preventivas que se consideren oportunas.

A los efectos previstos en el párrafo anterior el Comité de Seguridad y Salud podrá establecer visitas o programas de ellas cuando sean necesarias.

4. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el hospital, dentro de la cual se dedicará especial atención a la constitución de una brigada de actuación inmediata, así como a la información al conjunto del personal de las medidas de extinción y los planes de evacuación.
5. Podrá paralizar el proceso productivo en caso de riesgo grave o inminente para la salud del personal, si así se decide.
6. Conocimiento, supervisión y participación en la elaboración de los planes de seguridad y salud que se establezcan, así como cooperación en los que se establezcan en otros ámbitos que sean de interés para el hospital.
7. Fomento y promoción entre todo el personal de la empresa de la cumplimentación de los planes y programas de salud laboral, así como en la generación de iniciativas en esta materia.





8. Recibir información periódica relativa a la salud laboral, analizarla, estudiarla y divulgarla entre el personal, por los cauces que se establezcan.
9. Velar porque se realicen los reconocimientos médicos previos al ingreso del personal de la empresa, que tendrá el carácter de obligatorio.
10. Promover la reorientación de la problemática de la drogodependencia hacia un punto de vista preventivo, curativo y rehabilitador.
11. Formular propuestas de reducción de tiempo de exposición del personal a elementos contaminantes y de riesgos para la salud.
12. Efectuar las encuestas que se acuerden para determinar las condiciones laborales y de seguridad del personal.
13. Informar trimestralmente, en los diez primeros días de cada trimestre, tanto a la Dirección del Hospital, como a los representantes del personal, sobre las actividades desarrolladas en el trimestre anterior.
14. Cumplimentar una memoria anual de actividades durante el mes de enero del año siguiente. Dicha memoria será remitida tanto a la Dirección del Hospital como a los representantes del personal.
15. Aquellas otras que emanen de las propias resoluciones del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 40. Uniformes

La empresa facilitará los uniformes adecuados para el desempeño de la actividad asistencial, y el personal dispondrá, como mínimo de dos. Igualmente la empresa se ocupará del lavado de los mismos.

Capítulo XI Representación colectiva

Artículo 41. Representación colectiva

Las organizaciones firmantes entienden conveniente proseguir el desarrollo de las materias sindicales, por lo que reitera el contenido en materia de representación colectiva de cuantas disposiciones regulen y desarrollen esta materia, como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y cualquier otra disposición que pueda desarrollar esta última, en los términos que legalmente se establezcan.

Artículo 42. Composición del comité de empresa

El número de miembros del comité se determinará de acuerdo con la siguiente escala:





1. De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
2. De ciento uno a doscientos trabajadores, nueve.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
5. De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.

El comité de empresa elegirá entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro y a la empresa.

Artículo 43. Garantías

Los miembros del comité de empresa tendrán las siguientes garantías:

1. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa.
2. Prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

4. Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés local o social, comunicándolo a la empresa previamente.
5. Disponer de un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal para el ejercicio de sus funciones de representante, y a partir de la firma del convenio. Se podrá pactar la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.



Asimismo, no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados sindicales o miembros del comité de empresa como componentes de las comisiones negociadoras del convenio colectivo del hospital.

En caso de acumulación de horas sindicales en uno o varios de los miembros del comité, la remuneración que se garantizará durante el período de acumulación será la retribución media percibida en el semestre anterior, excluyendo los incentivos, que tendrán su tratamiento siempre en función de los objetivos conseguidos por el trabajador y por el área a la que pertenezca y de la evaluación del desempeño realizada.

Artículo 44. Derechos del comité de empresa

1. EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

1. Entrega de una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores. Se debe entregar en el plazo máximo de diez días desde la formalización del contrato, con la firma recibida de los representantes.

2. Notificación de las prórrogas de los anteriores contratos de trabajo, y de las denuncias correspondientes de los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar.

2. EN TEMAS GENERALES DE LA EMPRESA

1. Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

2. Emitir informe en el plazo de quince días con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por la misma sobre las siguientes cuestiones:

a. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c. Planes de formación profesional de la empresa.

d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e. Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3. Emitir informe en el plazo de quince días cuando la fusión, absorción o



modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

4. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación laboral.

5. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

3. OTRA INFORMACIÓN CON PERIODICIDAD TRIMESTRAL

1. Recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. conocer las estadísticas sobre el índice del absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos y especializados del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

3. Información acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contrato que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

4. En caso de realizar un contrato con empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria (el hospital) deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración.

4. LOCALES Y TABLONES DE ANUNCIOS

Se pondrá a disposición del comité de empresa un local con mobiliario adecuado y línea telefónica en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

5. DESCUENTO CUOTA SINDICAL

Con el conocimiento del sindicato correspondiente, la empresa descontará mensualmente en el recibo de salarios, la cuota que cualquier trabajador de la plantilla satisfaga al sindicato a que se encuentren afiliados, siempre que esa sea la voluntad del trabajador expresada a la empresa.

La empresa hará llegar lo recaudado dentro de los cinco días siguientes del mes posterior del pago de la nómina a la persona responsable de la recaudación que designen los sindicatos.

6. ASAMBLEAS





Los miembros del Comité o los Sindicatos con representación en el Comité, podrán celebrar Asambleas con los trabajadores fuera de las horas de trabajo informando a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación siempre que no exista ningún problema organizativo para esa fecha por parte de la empresa, para lo que se procurará fijar en otro momento.

Artículo 45. Deber de sigilo

Sobre las materias recogidas en este apartado deberán observar los miembros del comité de empresa y delegados sindicales sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al mismo, y especialmente sobre aquellas materias que la Dirección de la Empresa señale como de carácter reservado.

Artículo 46. Secciones sindicales

A. Las secciones sindicales, como instancias organizativas internas del sindicato ostentan la representación de sus afiliados ante la empresa.

De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente y en el presente convenio colectivo, podrán constituir secciones sindicales:

1. Cualquier sindicato que cuente con algún afiliado entre los trabajadores del hospital. Las secciones sindicales así constituidas no generarán obligación ninguna por parte de la empresa ni derecho alguno para sus afiliados.
2. Todo sindicato con representación en el comité de empresa. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Podrán insertar comunicaciones en los tablones de anuncios, a cuyo efecto, dirigirán copias de las mismas a efectos informativos, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

3. El sindicato que cuente con más del 25% de los representantes totales del comité de empresa, o del 25% de afiliación del total de la plantilla del hospital, podrá nombrar un delegado sindical que ostentará idénticos derechos y garantías que los miembros del comité de empresa.

B. Delegados sindicales.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa y designado



de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Serán funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, Comité de Salud laboral y comités paritarios de Interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente convenio a los miembros del comité de empresa.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.
 - b. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo del centro de trabajo general y sobre todo proyecto acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los interesados de los trabajadores.
 - c. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
6. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso a los mismos por todos los trabajadores.
7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refieren, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son

propias.

9. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Capítulo XII Comisión paritaria y arbitraje

Artículo 47. Comisión paritaria

1. Dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente convenio, las partes firmantes constituirán una comisión paritaria como órgano de interpretación del cumplimiento de lo aquí pactado, así como de vigilancia de este convenio.

La comisión paritaria estará compuesta, por dos representaciones (una por parte de la empresa y otra por parte de los trabajadores). Cada una de las cuales estará formada por cuatro vocales que, en todo caso, habrán formado parte de la comisión negociadora de este convenio.

2. FUNCIONES

- Conocer de los asuntos que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos que obligará a las partes en caso de mayoría de presentes o representados.
- Evacuar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o jurisdicción laboral.
- Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en este convenio.
- Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.
- Facultad de conciliación previa y no vinculante en conflictos colectivos.
- Esta comisión conocerá, preceptivamente, bien emitiendo informe previo a la intervención de la autoridad laboral, o bien mediando o arbitrando, cuando las partes así lo soliciten en cuestiones de discrepancia entre empresa y trabajadores en materia de clasificación profesional, calendario laboral, así como en conflictos colectivos y extinciones de contrato colectivas al amparo de lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.



- La Comisión podrá acordar hacer públicos sus acuerdos y propuestas de interés general que afecten, bien a la totalidad de la empresa, bien a un sector o grupo profesional.

3. PROCEDIMIENTO

La comisión paritaria se reunirá en plazo de quince días a partir de la recepción de cualquier asunto que le sea sometido por escrito, debiendo emitir su informe en igual plazo de quince días.

En cualquier caso, la comisión paritaria se reunirá trimestralmente ordinariamente, y tantas extraordinarias como solicite alguna de las partes en petición fundada y con expresión del orden del día de la posible reunión.

Artículo 48. Arbitraje

Las partes firmantes, de común acuerdo, podrán nombrar mediador para resolver las controversias surgidas en el desarrollo de un proceso negociador, interpretación de alguna cuestión del convenio o en el incumplimiento de acuerdos o pactos y siempre después de haber agotado la vía de la comisión paritaria de vigilancia.

El nombramiento del mediador y el sometimiento al mismo de una determinada controversia, requerirá la unanimidad de las partes.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera

Los festivos y la jornada complementaria en su modalidad de atención urgente realizados en los días 1 y 6 de enero, 28 de febrero, jueves y viernes santo y 25 de diciembre se abonarán al doble de lo establecido.

Disposición adicional segunda

De acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto Marco se acuerda incorporar el modelo de carrera profesional vigente en el SSPA. Una vez se apruebe y publique el modelo de carrera profesional del SSPA se adaptará a la normativa propia de la empresa pública Hospital Costa del Sol y se incorporará al convenio colectivo.

Disposición adicional tercera

Se mantiene la paga única de la disposición adicional primera en la forma que se establece en el acta de cierre.

Disposición adicional cuarta



Si durante la vigencia del presente convenio se dictase alguna normativa de aplicación en la Comunidad Autónoma de Andalucía acerca de la clasificación profesional de los auxiliares de enfermería en Grupo C o de los técnicos especialistas en Grupo B del personal estatutario al servicio del Sistema Nacional de Salud, dicha disposición se incorporará al presente convenio, produciéndose, en tal caso, la reclasificación de los auxiliares de enfermería en el Grupo Profesional III y de los técnicos especialistas en el Grupo Profesional II del presente convenio colectivo.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera

Durante los años de vigencia del convenio el incremento salarial anual será el que marque la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En el cuarto año de vigencia del convenio se actualizarán las tablas salariales conforme a lo acordado en el acta 31, de 20 julio de 2006.

Disposición transitoria segunda

Los efectos retroactivos del presente convenio colectivo para el año 2006 se refieren a los efectos económicos derivados de la aplicación de las tablas retributivas que aparecen en el Anexo 3.

Los conceptos variables reflejados en el Anexo 5 tendrán efectos con los nuevos importes a partir de la firma del presente convenio.

Disposición transitoria tercera

Durante la vigencia del presente convenio se destinará para acción social el 0,7% de la masa salarial del ejercicio 2006, 2007, 2008 y 2009 respectivamente. Las cuantías resultantes se distribuirán de la siguiente manera: 60.000 euros por año se destinarán al Plan de Pensiones durante los años 2006, 2007 y 2008 y 0,7% del 2009 íntegramente.

El diferencial entre el 0,7% de la masa salarial y la cuantía destinada al plan de pensiones durante los años 2006, 2007 y 2008 se destinarán a una paga única no consolidable establecida mediante acuerdo adoptado en el acta número 31, de 20 de julio de 2006.

Disposición transitoria cuarta

Se establece una paga única no consolidable ligada a la consecución del 80% de los objetivos de cada trabajador.

Para el año 2007 y 2008, la citada paga única se determinará con arreglo al

acuerdo adoptado en el acta número 22 de 26 de julio de 2.002 de la comisión negociadora del anterior convenio colectivo.

Disposición transitoria quinta

Los turnos de refuerzo que se realizan en la unidad de urgencias con una duración de más de diez horas percibirán un complemento bruto mensual no consolidable de 52 euros. Este concepto se percibirá proporcionalmente al tiempo que el trabajador esté desempeñando este turno. Los turnos de refuerzo en urgencias de duración inferior a diez horas, se estudiará su pertinencia y mientras subsistan se les abonará proporcionalmente el complemento.

Disposición transitoria sexta

En el supuesto de que el presente convenio, en todo o en parte, fuese declarado nulo por la autoridad competente, la comisión paritaria se reunirá para determinar si se negocian las cláusulas afectadas por la nulidad o el convenio en su totalidad.

Anexo 1

Grupos profesionales

El personal de la empresa pública Hospital Costa del Sol se clasifica en los siguientes grupos profesionales, según la formación que ostentan y desarrollan y las funciones que realizan:

Grupo I: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, con formación a nivel de titulación universitaria de grado superior, hayan sido contratados en virtud de su titulación para ejercer las funciones o desempeñar un puesto de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

Grupo II: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, con formación a nivel de titulación universitaria de grado medio, o equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

Grupo III: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, con formación a nivel de formación profesional de segundo grado, o equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

Grupo IV: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, con



formación a nivel de formación profesional de primer grado, o equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

Grupo V: Forman este grupo y se integrarán en él los trabajadores que, con formación a nivel de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo definidos en este grupo.



ANEXO 2

Niveles funcionales

GRUPO	NIVELES FUNCIONALES	UNIDADES
I	FACULTATIVO I	MEDICO GENERAL HOSPITALARIO CON TITULACIÓN POSTERIOR A 1995
	FACULTATIVO II	MÉDICO ESPECIALISTA, MEDICO DE ADMISIÓN Y DOCUMENTACIÓN CLÍNICA Y
	FACULTATIVO II BIS	MÉDICO CON TITULACIÓN PREVIA A 1995
	TÉCNICO SUPERIOR	MÉDICO ESPECIALISTA EN RÉGIMEN DE JORNADA DE ATENCIÓN URGENTE
II	DIPLOMADO UNIVERSITARIO SANITARIO	ENFERMERÍA, FISIOTERAPEUTA Y SIMILARES
	MATRONA	
	TÉCNICO MEDIO	
III	ADMINISTRATIVO Y ESPECIALISTAS	
	PROGRAMADORES Y TÉCNICOS	
	ESPECIALISTAS DE SERVICIOS GENERALES	
	TÉCNICO ESPECIALISTA	
IV	AUXILIAR ENFERMERÍA	
	AUXILIAR FARMACIA	
	TELEFONISTA	
V	CELADOR	

ANEXO 3

Tabla salarial 2006

GRUPO	NIVELES FUNCIONALES	SALARIO BASE ANUAL	C. FUNCIONAL ANUAL	TOTAL SALARIOS
I	FACULTATIVO I	20.290,86	12.400,32	32.791,18
	FACULTATIVO II	20.390,86	14.701,56	35.092,42
	FACULTATIVO II BIS	20.390,86	14.701,56	35.092,42
	TÉCNICO SUPERIOR	20.390,86	8.916,24	29.307,10
II	DIPLOMADO UNIVERSITARIO SANITARIO	17.841,74	5.512,44	23.354,18
	MATRONA	17.841,74	6.301,80	24.143,94
	TÉCNICO MEDIO	17.841,74	5.878,24	23.719,94
III	ADMINISTRATIVO Y ESPECIALISTAS	13.173,16	4.468,08	17.641,24
	PROGRAMADORES/TEC. SS GG	13.173,16	6.052,56	19.225,72
	TÉCNICO ESPECIALISTA	13.173,16	4.552,56	17.725,72
IV	AUXILIAR ENFERMERÍA	10.048,24	4.438,92	15.487,16
	TELEFONISTA	10.048,24	4.316,52	15.364,76
V	CELADOR	10.712,24	3.630,96	14.343,20

Precios 2006

Precio de nocturnidad

GRUPO	POR NOCHE
I	78,85
II	59,46
III	47,56
IV	41,62
V	41,62

No se prorratean en pagas extraordinarias

INCREMENTOS EN C. FUNCIONAL 2008

NIVELES FUNCIONALES		
I	FACULTATIVO I	317,87
	FACULTATIVO II	340,51
	FACULTATIVO II BIS	340,51
	TÉCNICO SUPERIOR	284,37
II	DIPLOMADO UNIVERSITARIO SANITARIO	226,61
	MATRONA	234,27
	TÉCNICO MEDIO	230,16
III	ADMINISTRATIVO Y ESPECIALISTAS	171,17
	PROGRAMADORES/TEC. SS GG	171,17
	TÉCNICO ESPECIALISTA	171,17
IV	AUXILIAR ENFERMERÍA	150,27
	TELEFONISTA	150,27
V	CELADOR	139,17

INCREMENTOS EN C. FUNCIONAL 2009

NIVELES FUNCIONALES		
I	FACULTATIVO I	397,31
	FACULTATIVO II	425,20
	FACULTATIVO II BIS	425,20
	TÉCNICO SUPERIOR	355,10
II	DIPLOMADO UNIVERSITARIO SANITARIO	282,97
	MATRONA	292,53
	TÉCNICO MEDIO	287,40
III	ADMINISTRATIVO Y ESPECIALISTAS	213,75
	PROGRAMADORES/TEC. SS GG	232,76
	TÉCNICO ESPECIALISTA	214,77
IV	AUXILIAR ENFERMERÍA	187,65
	TELEFONISTA	186,17
V	CELADOR	173,79

ANEXO 4

NIVELES FUNCIONALES	AÑO 2006		AÑO 2007		AÑO 2008		AÑO 2009	
	120	80	120	80	120	80	120	80
I	31	20	32	20	33	20	33	20
	31	20	32	20	33	20	33	20
	31	20	32	20	33	20	33	20
	21	14	22	14	23	14	23	14
II	17	8	18	6	19	6	19	8
	19	12	20	12	21	12	21	12
	17	8	18	8	19	8	19	8
III	11	5	12	5	13	5	13	5
	11	5	12	5	13	5	13	5
	11	5	12	5	13	5	13	5
IV	11	5	12	5	13	5	13	5
	11	5	12	5	13	5	13	5
V	11	5	12	5	13	5	13	5

ANEXO 5

Precios 2006

Guardias médicas: Vigentes hasta la aplicación del nuevo modelo de jornada complementaria

	PRESENCIA FÍSICA	LOCALIZADA
PRECIO HORA	17,90	8,95

No se prorratean en pagas extraordinarias.

Se prorratea en vacaciones.

El precio referido es el resultado final de la mensualidad más dicho prorrateo.

Jornada complementaria: Vigente a partir de la aplicación del nuevo modelo recogido en el artículo 22.3

Guardias enfermeras

	PRESENCIA FÍSICA	LOCALIZADA	PRESENCIA FÍSICA	
PRECIO HORA LABORABLE	17,00	8,50	17 HORAS	172,22
PRECIO HORA S. D. Y FESTIVOS	19,00	9,50	24 HORAS	243,13

Jornada complementaria

	HORA	DÍA
CONTINUIDAD ASISTENCIAL	40,00	
PASE DE PLANTA TRANSITORIO		115,00

Precio de conceptos variables

	FESTIVOS	TRIENIOS	C. DES. CENTROS DE SALUD S. S. P. A.
I	68,34	42,66	39,20
II	51,53	34,13	31,37
III	41,22	25,61	23,51
IV	36,07	17,10	23,51
V	36,07	12,83	15,16

* Guardias enfermeras, jornada complementaria y festivos no se prorratearán en pagas extraordinarias.

Localización de servicios generales

ESPECIALISTAS		RESP. UNIDAD	
HASTA 40	122,05	HASTA 40	230,07
ENTRE 41 Y 50	106,80	ENTRE 41 Y 50	201,31
ENTRE 51 Y 60	91,54	ENTRE 51 Y 60	172,55
MÁS DE 61	61,03	MÁS DE 61	115,04

Desplazamientos fuera del centro habitual

I	35,31
II	25,54
III	20,58
IV	20,58
V	13,64

Anexo 6

Liquidación - finiquito

D./D^a., con NIF declara que en este momento percibe de la empresa pública Hospital Costa del Sol, con NIF Q- la cantidad de euros, a su favor, por los servicios prestados en la misma hasta el día de hoy, con la categoría de por lo conceptos detallados en la nómina anexa.

Con el percibo de dicha cantidad declara hallarse completamente saldado y finiquitado, por todos y cuantos devengos salariales le pudieran corresponder por razón de trabajo por cuenta de la mencionada empresa, no teniendo más que pedir ni reclamar por concepto salarial alguno, hasta el día de la fecha que causó baja en la misma, quedando totalmente rescindidas sus relaciones laborales que le unían con la empresa.

Se pone en conocimiento el derecho que le asiste a solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Y para que conste, firma la presente en Marbella, a Firma y sello de la empresa
Firma del trabajador



Andalucía

Hospital Costa del Sol
BOP , 22 de enero del 2007
Página 57 de 57

(Firmas ilegibles).

