

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA CURIA PROVINCIAL BÉTICA DE LA ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS

### Capítulo I Disposiciones generales

#### Artículo 1. **Ámbito personal, funcional y territorial.**

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Curia Provincial Bética de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios y el personal que presta sus servicios en la misma, en el centro de trabajo sito en calle San Juan de Dios número 1 de Sevilla, cualquiera que sea su cualidad y categoría profesional, durante la vigencia del mismo. En lo no previsto se aplicarán las demás disposiciones de carácter general existentes.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal de alta dirección sometido al RD 1382/1985, de 1 de agosto.
- b) Personal que siendo trabajador de la empresa pase a desempeñar funciones directivas, en lo que se refiera a dichas funciones.
- c) Personal que siendo trabajador de la empresa pase a desempeñar funciones de mando intermedio, en lo que se refiera a dichas funciones.
- d) Los profesionales o especialistas que puedan, en razón de su ejercicio profesional libre, concretar estudios, trabajos o colaboraciones concretas y especiales respecto a la actividad normal de la empresa.
- e) Personal que tenga vínculos laborales con empresas contratadas o subcontratadas.
- f) Los alumnos en prácticas.
- g) Hermanos de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios y otros religiosos.
- h) Los colaboradores voluntarios o voluntariado social.

#### Artículo 2. **Ámbito temporal: vigencia, duración y efectos económicos.**

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2006 y finalizará el 31 de diciembre de 2010. A partir de esta fecha, se prorrogará de año en año, salvo denuncia, por escrito, de cualquiera de las partes con un mínimo de 3 meses previos al vencimiento.



Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor en cambio, su contenido normativo, entendiéndose éste prorrogado provisionalmente hasta finalizada la negociación, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a la retroactividad.

### **Artículo 3. Garantía personal.**

Ningún trabajador sujeto al presente Convenio, por efecto de su aplicación, podrá percibir menos retribución en su conjunto que la que venía disfrutando hasta su aplicación.

### **Artículo 4. Compensación y absorción.**

Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquier otras existentes a la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Por otra parte, las mejoras retributivas o condiciones de trabajo que se puedan promulgar en el futuro por disposición legal de general aplicación sólo tendrán eficacia y serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las de este Convenio, también valoradas en su conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

### **Artículo 5. Comisión Paritaria.**

Se creará una Comisión Paritaria que será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación o vigilancia de su cumplimiento.

Caso de que no se alcanzara, en el seno de la Martes 20 de febrero de 2007 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 42 1919 misma, acuerdo en la interpretación de alguno de los puntos del presente convenio, ambas partes se someterán al SERCLA.

La Comisión Paritaria estará integrada por un representante de la empresa, designado por la Dirección, y el delegado de personal, en representación de los trabajadores.

El cargo de presidente se alternará entre la representación de la empresa y de los trabajadores, ostentándola cada uno por períodos anuales, iniciándose el ciclo ostentando la presidencia la representación de la empresa.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones, que serán citados a las reuniones.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:





- a) La interpretación del Convenio.
- b) El arbitraje en las cuestiones que las partes someten a su consideración.
- c) Las demás que se le atribuyen en el presente Convenio.

La falta de asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio llevará aparejada, aparte de las medidas que considere oportuno el presidente de la Comisión, que se dé cuenta a la autoridad competente de tal anomalía.

El domicilio de la Comisión será la Curia Provincial Bética de San Juan de Dios.

## **Capítulo II. Condiciones laborales**

### **Artículo 6. Organización del trabajo y garantías del usuario.**

La organización del trabajo es, con respeto a la vigente normativa, facultad privativa de la Dirección de la empresa, pudiendo variar según las necesidades circunstanciales y coyunturales de la empresa en cada momento

### **Artículo 7. Selección de personal.**

De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso, en lo relativo a aptitud, capacidad técnica, profesional, física y cualesquiera otras que se estimen necesarias en virtud de la función o tarea para la que se contrate a los aspirantes, y no por las que pudiera estar habilitado para realizar como consecuencia de un título o capacidad adquirida.

Los aspirantes a ocupar un puesto en el que se necesite la posesión de un título oficial, deberán acreditarlo presentándolo expedido y homologado por el organismo competente.

### **Artículo 8. Admisión e ingreso de personal.**

Corresponde a la Dirección de la Curia Provincial Bética con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, sin perjuicio de las disposiciones que se dicten sobre empleo.

Serán admisibles todas las formas de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

La admisión de personal se efectuará de conformidad con las disposiciones

vigentes, previo cumplimiento de las normas obligatorias existentes relativas a colocación, empleo y paro.

### **Artículo 9. Clasificación del personal.**

La clasificación de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio tiene un carácter meramente enunciativo, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.

No obstante, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional, habrá de ser retribuido con relación a lo que a la misma corresponda dentro de la empresa.

### **Artículo 10. Grupos y categorías profesionales.**

El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este convenio se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos y categorías siguientes en razón de las funciones que desempeña:

Grupo	Categorías
Grupo I	Titulado Superior.
Grupo II	Titulado Medio.
Grupo III	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Servicios Generales

A efectos de integrar las categorías existentes en el momento de inicio del presente Convenio Colectivo, se aclara que las categorías de Diplomado CCEE y Graduado Social se asimilan a la de Titulado Medio, y la de Secretaria a la de Auxiliar Administrativo.

### **Artículo 11. Polivalencia, empleabilidad y movilidad funcional.**

Las partes reconocen la movilidad funcional de todos los empleados de la empresa, como un derecho de la Dirección del mismo para su mejor organización. No obstante, a los solos efectos informativos, habrá de comunicársele a la representación de los trabajadores cuando se haya de producir la movilidad, que en cualquier caso habrá de respetar los derechos económicos de los afectados, excepción hecha de aquéllos que sean inherentes a las funciones que dejan de desempeñar.

No obstante lo anterior, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.



## **Artículo 12. Contrato de obra o servicio determinado y contrato eventual.**

El contrato de trabajo por obra o servicio determinado queda identificado y será válido cuando la empresa suscriba acuerdos con terceros –tanto empresas privadas de cualquier orden como instituciones y Administraciones Públicas de cualquier ámbito– para prestarles todo tipo de servicios. En concreto, la empresa podrá contratar a trabajadores bajo la referida modalidad, para poder desarrollar los conciertos y acuerdos de todo tipo que tenga suscrito o pudiera suscribir con la Administración Pública.

El contrato eventual que se concierte para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplados en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), podrá tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses.

## **Artículo 13. Período de prueba.**

El período de prueba que se pacta en este Convenio para las diferentes categorías profesionales es el siguiente:

- Personal titulado superior: 6 meses.
- Personal titulado medio: 4 meses.
- Resto de personal: 2 meses.

Respecto al período de prueba, se observarán los siguientes extremos:

- a) Constará por escrito en el contrato de trabajo, no computándose las faltas de asistencia ni las bajas por enfermedad, accidente o permiso para el transcurso del período.
- b) Durante dicho período, se podrá rescindir libremente la relación laboral por cualquiera de las partes sin que dé lugar a indemnización alguna.
- c) Percibirá el trabajador el salario que corresponda por la categoría laboral por la que haya sido contratado.

## **Artículo 14. Preaviso de cese.**

El cese voluntario en la empresa deberá solicitarse por el interesado a la Dirección, o persona que se designe por esta con una antelación de 15 días.

En el caso de incumplimiento del plazo previsto, se practicará la retención de una parte de la liquidación de los haberes 1920 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 42 Martes 20 de febrero de 2007 del trabajador equivalente al



importe de los días que falten por cumplir del preaviso.

### **Artículo 15. Jornada laboral.**

La jornada de trabajo en vigor es de 39,5 horas semanales de 6 de enero a 1 de junio y de 15 de septiembre a 22 de diciembre ,en horario de lunes a viernes de 8:30 a 15:00 horas, más 2 tardes adicionales a disponer de lunes a jueves de 16:00 a 19:30.

El resto de 1 de junio a de 15 de septiembre y de 23 de diciembre a 6 de enero a la jornada de trabajo es de 35 horas semanales en horario de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

En todo caso se garantizará la continuidad de los servicios, por lo que el disfrute de las horas semanales que correspondan tendrá lugar de acuerdo con lo que permita la organización práctica del trabajo.

### **Artículo 16. Excedencias.**

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período de 1 a 5 años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicios efectivos en la empresa.

Deberá solicitarse por el interesado mediante escrito dirigido a la Dirección, o persona designada por ésta, con una antelación mínima de un mes.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde el nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador que se halle en la situación de excedencia podrá solicitar, por escrito dirigido a la Dirección y con una antelación mínima de un mes, el reingreso a la empresa y deberá ser destinado a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

### **Artículo 17. Reducción de jornada.**

Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia, de un hijo menor de 9 meses. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho

por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

En todos los casos la reducción en las retribuciones y el disfrute del derecho vendrá condicionado a que el otro cónyuge no tenga derecho a reducir su jornada en esta u otra empresa.

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. 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. Cuando dos trabajadores generen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo podrá ser ejercitado por uno de los dos.

En cualquiera de los casos anteriormente previstos de reducción de jornada, deberá acordarse con la Dirección, o persona que ésta designe al efecto, previamente a la iniciación del permiso, la forma en que se llevará a término la reducción.

#### **Artículo 18. Vacaciones.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a un período anual de descanso de 22 días laborables excepto aquéllos a quienes, por no alcanzar un año de antigüedad, les correspondan proporcionales.

Para determinar la proporción de vacaciones que corresponde a cada uno, se computará el período comprendido entre la fecha de entrada y el 31 de diciembre de cada año. Los incorporados en el último trimestre no gozarán de vacaciones dentro del año, acumulándose el período que les corresponda al año próximo.

Las vacaciones podrán disfrutarse, previo acuerdo entre trabajador y empresa, y siempre que no se interrumpan las necesidades de la empresa, en uno o dos períodos en los meses de junio, julio y agosto, siempre y cuando no concurren causas que motiven la no posibilidad de tomarlas por el trabajador en estos periodos descritos y teniendo en cuenta las siguientes especificaciones:

a) Se computará como año, al efecto de vacaciones, el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

b) En caso de que varios trabajadores pretendieran vacaciones en el mismo período y por necesidades del servicio no pudieran concedérseles, se considerará la antigüedad en la empresa como criterio para establecer la prioridad, si bien, una vez se haya hecho uso del privilegio un año, el próximo pasará la preferencia



a quien le siga en antigüedad, y así sucesivamente.

Para fraccionar las vacaciones en más períodos habrá que solicitarlo por escrito a la Dirección, documentando la excepción solicitada, siendo potestad de la Dirección su concesión o no, debiéndolo hacer siempre motivadamente.

En cualquier caso, el periodo anual de vacaciones no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o pase a situación de excedencia, antes de haber disfrutado las vacaciones anuales.

En el supuesto de que el trabajador cause baja durante el año y hubiese disfrutado vacaciones se le descontará de la liquidación que le corresponda el importe de los días disfrutados y no devengados.

### **Artículo 19. Festivos.**

Se aplicará el calendario de días festivos establecido por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, y en cuanto a las fiestas locales, las de Sevilla ciudad.

Además, se conceden al año 6 días festivos, 4 fijados en el calendario laboral, 1 de ellos en Semana Santa o Feria, y el 3 en el periodo de Navidad fijados por la empresa, y 2 de libre elección por parte del trabajador.

La designación de los días festivos que se ha hecho mención, serán fijados por los trabajadores y los responsables de cada uno de los departamentos considerado el calendario oficial, regional y local, y comunicados a la Dirección de la empresa, de manera que los servicios queden perfectamente cubiertos.

Asimismo se disfrutará de las tardes de los días:

- Lunes, martes y miércoles de Semana Santa.
- Martes, miércoles y jueves de Feria de Abril.

### **Artículo 20. Licencias retribuidas.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de licencia retribuida en los siguientes casos:

- a) Por un tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio, acumulables al período de vacaciones.
- b) Por 3 días naturales en los casos de nacimiento de hijo y de adopción, que serán ampliables a 4 cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia.
- c) Por Bautizo y Primera Comunión de los hijos, el día en que tenga lugar la



ceremonia.

d) Cuando por razón de enfermedad del trabajador, éste precise asistencia médica en consultorio, tanto privado como de la Seguridad Social, en horas coincidentes ineludiblemente con su jornada laboral, se le concederá el tiempo necesario para ello, debiendo justificarse el mismo adecuadamente.

e) Por un día por intervención quirúrgica ambulatoria.

f) De 2 días por accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijo, padres, nietos, abuelos o hermanos, cuando suceda en el municipio de residencia del trabajador, ampliables a 4 días cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia.

g) Se concederán los mismos días y en la misma gradación en caso de fallecimiento de dichos familiares.

h) Por cambio de domicilio: 1 día.

i) A los permisos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. De estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a 10 días por año natural.

j) Por exámenes en centros oficiales: El tiempo necesario para ello.

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

En cualquier caso, el personal deberá comunicar previamente el acontecimiento que motive la licencia con 48 horas de antelación. En todos los casos, justificará adecuada y documentalmente la realidad de su causa. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos dará lugar a que la ausencia se considere a todos los efectos como falta injustificada.

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

#### **Artículo 21. Salario base.**

Se considerará salario base el señalado para cada categoría profesional en el Anexo I. Los salarios señalados se considerarán brutos.

Las cuantías establecidas en los salarios base son las fijadas para el año 2006. Para el año 2007 y siguientes de vigencia del Convenio se incrementarán con el IPC soportado para cada año publicado por el gobierno.

Si la cuantía que se percibiera como salario base fuera inferior a la fijada en el Anexo I del presente Convenio, la misma se incrementará hasta fijar el importe fijado en el referido Anexo I, reduciéndose en el mismo importe el complemento de capacitación que se tuviera.

#### **Artículo 22. Complemento de antigüedad.**

El complemento personal de antigüedad que hasta la fecha de entrada en vigor del presente Convenio viniesen percibiendo los trabajadores se respetará íntegramente a cada trabajador en sus valores absolutos a 1 de febrero de 2004.

No obstante, a partir de la entrada en vigor del presente convenio el referido concepto retributivo desaparece de la estructura retributiva, no devengándose ningún importe más por dicho concepto.

Las cuantías devengadas hasta ese momento se incorporarán en la nómina al concepto de afinidad, incorporando en estas cuantías la cantidad monetaria devengada de cada trabajador hasta la fecha de la firma de este convenio. Las cuantías establecidas en este concepto se incrementarán anualmente con el IPC soportado para cada año publicado por el gobierno, excepción hecha del año 2006, en el cual se incrementarán en el IPC más 1,5 puntos.

#### **Artículo 23. Pagas extraordinarias.**

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se les abonarán las gratificaciones de marzo, junio, septiembre y noviembre equivalente al valor de una mensualidad a razón del salario de Convenio.

El abono de las pagas extra se realizará prorrateado en cada mensualidad.

### **Capítulo IV Salud Laboral**

#### **Artículo 24. Salud laboral: Principios Generales.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en

el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad, en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En consecuencia, se estará a lo dispuesto sobre la materia en la normativa legal vigente o que se establezca en el futuro, con independencia del deber de protección de la empresa, la cual deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa prevendrá los riesgos laborales mediante una evaluación inicial de los mismos, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta las especialidades que se recogen en la ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos; información; consulta y participación; actuación en casos de riesgos graves e inminentes; vigilancia de la salud y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de dicha ley.

La empresa se obliga a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia a todos los trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

En esta materia, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el mismo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

#### **Artículo 25. Salud laboral: Participación.**

La participación de los trabajadores en los aspectos relacionados con la salud laboral se llevará a cabo a través del correspondiente Delegado de Prevención.

Esta es, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral de otro, la representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

Las competencias y facultades del Delegado de Prevención serán las definidas en los puntos 1 y 2, respectivamente, del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 26. Cambio de puesto de trabajo en caso de embarazo.**

La dirección de la empresa asegurará el cambio de puesto de trabajo de aquellas empleadas que, por estar en avanzado estado de embarazo, resulte aconsejable cambiarlas de puesto.

## Capítulo V. Condiciones sociales

### Artículo 27. Jubilación.

Los trabajadores, independientemente de su grupo o categoría profesional, deberán jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad.

Únicamente no vendrá obligado el trabajador a jubilarse, aún habiendo cumplido los 65 años de edad, cuando no acredite los preceptivos años de carencia que exige la Ley 26/1985, de 31 de julio. En este caso, la jubilación tendrá lugar forzosamente al completar los 15 años de carencia.

### Artículo 28. Incapacidad temporal.

En el supuesto de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, por un periodo de 60 días en el cómputo del año, se garantiza a los trabajadores el complemento necesario para que, con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciban la totalidad del salario percibido en el momento del hecho causante de la incapacidad.

En las bajas por maternidad se percibirá la totalidad del salario pactado, y las mismas no computarán en los 60 días a los que se hace referencia en el párrafo anterior.

En aquellos casos en que la situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente supere los 60 días, será potestativo de la Dirección seguir abonando el complemento.

### Artículo 29. Dietas de viaje.

Los trabajadores que por motivos de trabajo realicen desplazamientos fuera de la de Sevilla capital, percibirán, siempre y cuando los realicen en su propio vehículo, 0,18 euros por kilómetro. Si algún trabajador tuviera este desplazamiento cubierto por otro tipo de complemento negociado a título personal con la empresa, estará excluido de la percepción de dicha dieta. En el supuesto de que el desplazamiento lo realicen varias personas sólo se abonará el referido importe al propietario del vehículo.

En cualquier caso, y salvo expresa autorización, los desplazamientos a Madrid, Córdoba y Ciempozuelos se realizarán siempre en AVE.

Sin perjuicio de lo anterior, y para el caso de desplazamientos fuera de Sevilla capital, se establecen las siguientes dietas:

1. Media dieta (desplazamientos con necesidad de realizar la comida fuera de Sevilla): 20 euros/día.

2. Dieta completa (desplazamientos con necesidad de realizar la comida y cena fuera de Sevilla): 40 euros/día.

Salvo el kilometraje y las dietas establecidas anteriormente, cuyo importe no habrá que justificar, sin perjuicio de que el viaje debe estar autorizado, los restantes gastos que se pudieran realizar como consecuencia del desplazamiento autorizado se abonarán previa autorización y justificación de los mismos.

Sin perjuicio de todo lo anterior, siempre que el desplazamiento se realice a un Centro de la Provincia Bética, las comidas se realizarán, preferentemente, en los mismos, no correspondiendo en tal caso el abono de dieta por tal concepto, aún cuando se hayan establecido importes no justificables para las mismas.

### **Artículo 30. Formación y perfeccionamiento profesional.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, coinciden en señalar que la formación constituye una variable clave de éxito para desarrollar competencias que garanticen la consecución de los objetivos y planes estratégicos de la empresa, conjugando los intereses del usuario y de los profesionales, constituyendo, por tanto, un medio fundamental para el desarrollo profesional. Por ello, la formación ha de abordarse de forma sistemática, constituyendo un proceso constante integrado con el resto de políticas de recursos humanos.

La consecución de dichos objetivos debe realizarse a través de la elaboración y ejecución de políticas de formación.

Para llevar a cabo los fines antedichos las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer el desarrollo profesional mediante cursos de formación en los términos fijados en los planes de formación anual.

A fin de materializar en la práctica todo lo anterior, la Dirección de la Curia Provincial, dentro de su autonomía y poder de dirección y organización, realizará la identificación y priorización de las necesidades formativas anuales y establecerá el plan de formación conforme a dicha priorización y necesidades.

La Curia Provincial incluirá en sus presupuestos una partida específica dedicada a formación profesional de su personal por cuantía de 9.000 euros.

### **Artículo 31. Seguro de accidentes.**

La empresa se compromete a hacer extensible a todos los trabajadores de la Curia Provincial un seguro de accidentes que incluye la cobertura en caso de riesgo profesional, que será la recogida en su póliza.

## **Artículo 32. Sindicación y representación.**

Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; los artículos al efecto del Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente que se desarrolle.

## **Capítulo VI. Faltas y Sanciones**

### **Artículo 33. Faltas.**

Se considerará falta todo incumplimiento culpable por acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en el contrato particular, el presente Convenio Colectivo o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

### **Artículo 34. Clasificación de las faltas.**

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasifican en:

1. Leves.
2. Graves.
3. Muy graves.

### **Artículo 35. Graduación.**

Conforme a la clasificación contenida en el artículo anterior, una enumeración no exhaustiva de las faltas es la siguiente:

1. Faltas leves.
  - a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta tres ocasiones, en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
  - b) La falta de pulcritud personal.
  - c) La no comunicación con antelación previa de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de no poder hacer la comunicación.
  - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso, podrá ser calificado, según su gravedad, como falta grave o muy grave.
  - e) No atender a la prestación del servicio con la debida diligencia.





f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) No cursar y presentar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de efectuarlo.

h) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días después de haberse realizado.

## 2. Faltas graves.

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) No acudir al trabajo un día sin causa justificada.

c) La simulación de enfermedad o accidente. Si la finalidad fuere la realización de cualquier trabajo por cuenta propia o ajena se considerará como falta muy grave.

d) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

e) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

f) Las ofensas de palabra o de obra proferidas o cometidas contras las personas, dentro de la empresa de trabajo cuando revistan acusada gravedad.

g) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas por cualquier causa que se soliciten.

h) Estar en el trabajo en estado de leve intoxicación por alcohol, estupefacientes o fármacos.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.

## 3. Faltas muy graves.

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo en diez ocasiones durante seis meses o de veinte durante un año, debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.







- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, pacientes o trabajadores.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía.
- f) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- h) El acoso sexual.
- i) La reiteración en la no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- j) Las previstas en el Estatuto de los Trabajadores como incumplimientos graves y culpables de los trabajadores.
- k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves.

### **Artículo 36. Sanciones.**

Las sanciones que puedan imponerse al personal que hubiere incurrido en falta o faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo hasta catorce días.
- c) Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días o despido.

Anexo I	
---------	--

Grupo: grupo profesional; SB: salario base.

Grupo SB año 2006

Grupo I 1.542,46 euros/mes

Grupo II 1.086,20 euros/mes

Grupo III 866,83 euros/mes

