

## CONVENIO COLECTIVO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DEL ALJARAFE

### Capítulo I. Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Objeto del convenio.

El presente Convenio tiene por objetivo regir las condiciones de trabajo entre la entidad Hospital San Juan de Dios del Aljarafe (el Hospital o HSJDA), de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, Provincia Bética Nuestra Señora de la Paz, y los trabajadores del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

#### Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores fijos, interinos o eventuales, con o sin título y que están vinculados al Hospital San Juan de Dios del Aljarafe, con arreglo al vigente Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias.

Quedan excluidos expresa y concretamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) Los miembros de las comunidades religiosas y/o de las Diócesis que presten su servicio en el Hospital. Dicho personal se regirá por los convenios particulares que tengan establecidos o que se establezcan en el futuro.
- b) Los profesionales o especialistas que puedan, en razón de su ejercicio profesional, concertar estudios, trabajos o colaboraciones concretas y especiales respecto a la actividad normal del Hospital.
- c) Los alumnos que en virtud de convenios específicos realicen sus periodos de prácticas en el Hospital.
- d) Los profesores, trabajadores y alumnos de la Escuela Universitaria de Enfermería San Juan de Dios.
- e) Los voluntarios que prestan su acción social en el Hospital.
- f) Los profesionales dependientes del Servicio Andaluz de Salud u otra entidad, que en virtud de convenio concretos que se puedan establecer desarrollen puntualmente algún tipo de actividad asistencial en el Hospital en el marco de dicho Convenio.
- g) Al personal afectado por el presente convenio colectivo que, en virtud de nombramiento, pase a ostentar cargo directivo, y debido a tal situación modifique las condiciones establecidas en el mismo, le será computable para el



reconocimiento de cualquier derecho el periodo que haya estado desempeñando funciones directivas, y al producirse el cese en dichas funciones, de forma voluntaria o a solicitud de la empresa, se reintegrará a un puesto de trabajo de su categoría profesional anterior, siéndole de aplicación la totalidad del convenio colectivo de este centro hospitalario.

h) Los Médicos/Facultativos Internos Residentes se regirán por el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por lo que estarán afectados por el presente Convenio en todo lo que esta normativa disponga.

### **Artículo 3. Ámbito territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación al centro de trabajo Hospital San Juan de Dios del Aljarafe, durante el tiempo de vigencia del mismo.

### **Artículo 4. Ámbito de aplicación temporal.**

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años, comenzando su vigencia a los efectos recogidos en el presente Convenio el día 1 de enero de 2007 y terminando el 31 de diciembre de 2011.

### **Artículo 5. Retroactividad.**

Todas las mejoras económicas contempladas para el ejercicio 2007 tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2007.

### **Artículo 6. Prórroga y denuncia.**

El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por anualidades, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, al finalizar el periodo de vigencia previsto en el artículo anterior, si no mediara denuncia expresa de una u otra parte que, en caso de producirse, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto a la fecha de vencimiento del periodo de vigencia inicial o del de cualquiera de sus prorrogas.

La denuncia se formalizará por escrito debiendo adjuntarse el proyecto de los puntos a revisar.

Denunciado el convenio se entenderá que el mismo se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, incrementándose anualmente, en el mes de enero, el conjunto de conceptos salariales recogidos en la misma cuantía que el índice de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado. En el caso de que, al finalizar el año, el IPC real anual supere la previsión inicial del Gobierno, todos los conceptos salariales se regularizará en el mismo porcentaje que el diferencial resultante entre este IPC





real, según los datos oficiales que publique el Instituto

Nacional de Estadística y el inicialmente previsto.

Esta regularización supondrá el abono de las diferencias, con efecto retroactivo a 1 de Enero de año anterior, abonándose en la misma nomina del mes de Febrero del año en que se publique el IPC real. En caso de producirse esta regularización, el salario resultante servirá de base para la aplicación de los incrementos retributivos previstos en los sucesivos años.

### **Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

El Convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible, por lo que sí cualquiera de sus determinaciones es objeto de anulación, por cualquier causa, quedará totalmente invalidado el Convenio en su totalidad.

En caso de anulación de cualquiera de sus determinaciones, por cualquier causa, las partes firmantes se comprometen a tratar de resolver tal circunstancia en el plazo de dos meses desde la notificación de la nulidad, a través de la Comisión competente.

Si agotado el plazo no se hubiera alcanzado acuerdo, se actuará en los términos legalmente establecidos.

### **Artículo 8. Comisión Paritaria.**

Para la vigilancia, cumplimiento e interpretación de lo acordado en el presente Convenio, queda constituida una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de cada una de las partes que han constituido la Comisión Negociadora del mismo, cuyos componentes constan en el acta.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento el ámbito que corresponde a la Dirección de la empresa y sí únicamente para propugnar la adopción de medidas o acuerdos encaminados a la mejor observación de lo pactado.

La Comisión se reunirá cuando lo convoque cualquiera de sus miembros. La convocatoria habrá de hacerse por escrito e incluyendo imprescindiblemente el orden del día propuesto.

Una vez solicitada la reunión de la Comisión Paritaria ésta se llevará a cabo en un plazo máximo de quince días.

El lugar de la reunión será el propio Hospital San Juan de Dios del Aljarafe y la comparecencia obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane por



acuerdo mutuo antes de su celebración el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria.

De entre los seis componentes de la Comisión se elegirá por la misma un Presidente y un Secretario.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco componentes, como mínimo.

Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar en su conjunto el plazo de quince días hábiles contados a partir de la fecha en que a la Comisión le sea sometido cada asunto, salvo que por la complejidad del mismo se acuerde un plazo mayor por ambas partes. En caso de discrepancias y como paso previo a la jurisdicción social competente ambas partes se someterán al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos

Laborales de Andalucía (SERCLA) y lo previsto en la normativa aplicable.

#### **Artículo 9. Absorción y compensación.**

Los aumentos de retribuciones y mejoras que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o Convenios de ámbito superior, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones y/o condiciones en cómputo anual superen las aquí establecidas. No obstante lo anterior, nadie podrá ver disminuidas sus retribuciones como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio Colectivo, habrán de respetarse las que venían disfrutándose, bien estuvieran implantadas por disposición legal o pacto previo.

#### **Artículo 10. Condiciones más beneficiosas.**

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio Colectivo, habrán de respetarse las que venían disfrutándose, bien estuvieran implantadas por disposición legal o pacto previo, cuando resultaren más beneficiosas para el trabajador.

#### **Artículo 11. Prelación normativa.**

Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de cualquier ámbito que pudiera afectar o referirse a actividades desarrolladas por la Empresa.



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 articulado de este Convenio.

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

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 12. Principios generales de organización.**

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, como atributo exclusivo de la misma, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral de desarrollo del mismo.

A estos efectos, la legislación vigente establece los cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en las condiciones de empleo de los mismos, especialmente en la información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo.

### **Artículo 13. Jornada.**

La jornada de trabajo, durante los años de vigencia del presente convenio, para todo el personal incluido en el ámbito del mismo, será de 1586 horas anuales de trabajo efectivo.

Se entiende por trabajo efectivo el tiempo que en cómputo anual dedica el trabajador a su cometido laboral propio, el tiempo en que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo o dedica al mismo.

Los veinte minutos de descanso en jornada continuada tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

A los mayores de 60 años que así lo soliciten se les reducirá la jornada en una hora diaria.

### **Artículo 14. Calendario laboral.**

Anualmente, una vez que hayan sido publicadas en los diarios oficiales las 14 fiestas laborales, la empresa confeccionará el calendario laboral tipo dando información de los mismos a los trabajadores y a sus representantes con carácter previo.

Las modificaciones sobre los horarios actualmente establecidos por la empresa,



serán comunicadas al Comité de Empresa.

### **Artículo 15. Calendario laboral individual del trabajador.**

Anualmente y una vez establecido el calendario laboral, dentro de los servicios en los que ello sea posible, la empresa elaborará y entregará al Comité de Empresa antes del uno de febrero de cada año las planillas de cada trabajador que se pondrán a disposición de los mismos con la siguiente información: nombre del trabajador, lugar y horario de trabajo, tipo de jornada, días de descanso, festivos, turnos y días efectivos que se trabajan. El cómputo horario total resultante de estas planillas estará a expensas de la regulación de los periodos de vacaciones de los trabajadores, salvando siempre la jornada anual establecida en el presente Convenio.

Este mismo régimen se hará extensible a aquellos trabajadores cuyo periodo de trabajo sea inferior al año, haciéndoles entrega de un calendario laboral antes de comenzar su relación contractual lo más exacto posible.

Los trabajadores, dentro de las indicaciones y directrices de la empresa, voluntariamente podrán acordar intercambios entre días de descanso, turnos y fines de semana, en la concreción de los calendarios laborales asignados siempre que sea entre trabajadores de la misma Unidad. Para que el cambio sea efectivo, habrá de contar con el visto bueno del superior inmediato y quedara registrado en la aplicación informática existente para tal fin. En caso de no contar con el visto bueno, habrá de ser motivado por escrito por parte del superior. Dicho intercambio no supone alteración alguna en el calendario laboral asignado a efectos retributivos ni de cómputo de jornada.

En los supuestos en los que, previo informe del Servicio de Prevención, existan razones médicas que lo justifiquen, cabrá la adaptación de los turnos de trabajo.

### **Artículo 16. Turno fijo de noche.**

En ningún caso se podrán establecer turnos fijos de noche a los trabajadores afectados por este Convenio.

### **Artículo 17. Descanso semanal.**

Entre el final de una jornada de un día y el principio de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) ininterrumpido que, como regla general com prenderá la tarde del sábado o en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo.



La observancia de la jornada anual pactada no puede quedar menoscabada en modo alguno por este descanso o libranza, pues el descanso semanal obligatorio no es, por su propia naturaleza, tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 18. Festivos.**

El Hospital respetará el calendario oficial de festivos que le corresponda. Los festivos enunciados en este artículo no modifican la jornada efectiva anual.

Los turnos correspondientes a estos festivos se disfrutarán en dicha fecha por aquellos trabajadores que así lo tengan establecido en su planilla de trabajo.

### **Artículo 19. Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas con una duración de treinta días naturales.

En el caso de que las vacaciones se vayan a disfrutar durante el período de un mes completo y dicho mes tenga 31 días, el período de vacaciones comprenderá dicho mes completo.

En el caso en que se disfruten las vacaciones en dos quincenas naturales, las vacaciones serán las que correspondan a los días naturales de dichos periodos.

#### 19.1 Organización de las vacaciones.

El período o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la dirección y el trabajador, de conformidad con la planificación anual de las vacaciones.

Las vacaciones serán preferentemente rotativas en los meses de julio, agosto y septiembre, no existiendo preferencia alguna por antigüedad.

Los trabajadores que voluntariamente no disfruten del período vacacional en el mes en que le correspondiese por motivo de las rotaciones mensuales (julio, agosto y septiembre), se considerará que las han disfrutado en el mes que por dicha rotación mensual les correspondía.

El trabajador y la empresa, podrán convenir la división como máximo en dos del período vacacional. En este caso, la duración total del mismo será de 30 días naturales y en ningún caso el período más corto será inferior a 7 días.

Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa podrán establecerse otros periodos vacacionales cualquier mes no incluido en los meses de julio, agosto y septiembre.

El trabajador conocerá siempre que ello sea posible las fechas que le corresponden 60 días antes, al menos, del comienzo de disfrute de las mismas. La





solicitud de dichas vacaciones por parte del trabajador deberá ser anterior, siempre que ello sea posible, al 1 de marzo de cada año. La autorización de las vacaciones se realizará preferentemente por escrito. No obstante, en caso de no recibir confirmación por parte de la dirección, se entenderá que se autoriza el periodo de vacaciones solicitado.

Los turnos que se establezcan para el disfrute de las vacaciones; y una vez fijados, no se podrán cambiar, salvo a petición expresa y justificada del trabajador, siempre que las necesidades del Hospital lo permitan.

#### 19.2 Salario en vacaciones.

El salario a percibir durante el período de vacaciones será de una mensualidad de los conceptos salariales (salario base, complemento de titulación, habilidades y formación continuada, antigüedad, complemento personal y atención continuada, conforme a lo establecido en el artículo correspondiente de este texto) incluyendo en el mismo una media de los complementos de nocturnidad y especialidad de los tres últimos meses trabajados anteriores a la fecha en que comience el disfrute de las vacaciones.

En el caso de que estas vacaciones no se disfruten en un mes natural completo la media mensual de los complementos de nocturnidad y especialidad se abonarán exclusivamente y en su totalidad en el primero de los periodos vacacionales.

#### 19.3 Incapacidad temporal en vacaciones.

En el caso de que algún trabajador cause baja por Incapacidad Temporal (únicamente en los casos de intervención quirúrgica y accidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional) durante las vacaciones, dichos días no se computarán como vacados y podrán ser recuperados.

La situación de IT causada antes del inicio del disfrute de las vacaciones y que se prolongue cuando estaba acordado su disfrute, dará derecho en su caso a un nuevo señalamiento de las fechas de disfrute en un nuevo periodo durante el año natural en curso.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere este artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los trabajadores que cesen antes del 31 de Diciembre, sin haber disfrutado las





vacaciones que les correspondían, tendrán derecho a que se les abone la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado, tomando como base anual de cálculo 30 días naturales. Si al cese el trabajador hubiese disfrutado sus vacaciones completas, se le deducirá de su liquidación el importe de los días disfrutados en exceso.

### **Artículo 20. Contratación.**

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto a tiempo pleno como a tiempo parcial, y bajo cualquier modalidad de contrato de entre las autorizadas por el Estatuto de los Trabajadores y la Legislación vigente.

### **Artículo 21. Contratos de obra y/o servicio.**

Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. Esta modalidad podrá ser utilizada en los casos de formalización de contratos de trabajo como consecuencia de acuerdos con las Administraciones Públicas de carácter temporal y determinado, no considerando entre estos últimos todos aquellos de una duración superior a 1 año.

### **Artículo 22. Ingresos.**

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre contratación, siendo la admisión del personal de la exclusiva competencia de la Dirección del Hospital, pudiendo la misma someter a los candidatos a las pruebas de selección que considere oportunas. En este proceso se valorarán criterios de formación, méritos, competencias, habilidades, actitudes y experiencia del trabajador.

### **Artículo 23. Período de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con el contrato del propio profesional o en su defecto con la siguiente escala que se corresponde a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en Anexo I.

|            |          |
|------------|----------|
| Grupo I:   | 6 meses. |
| Grupo II:  | 45 días. |
| Grupo III: | 30 días. |
| Grupo IV:  | 30 días  |

Estos periodos de prueba se entienden de trabajo efectivo, interrumpiéndose por



cese o suspensión en la prestación de servicios por cualquier causa. En el caso de reanudación de la prestación de servicios se reanudará igualmente el periodo de pruebas inicialmente pactado en el mismo punto en el que se interrumpió.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que haya sido concertado.

En el supuesto de contratos sucesivos para un mismo puesto de trabajo y en una misma unidad, el período de prueba se considerará como superado.

#### **Artículo 24. Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador.**

Todo trabajador que desee cesar en la prestación de sus servicios, deberá comunicar su decisión a la empresa con un plazo de preaviso de quince días.

Si el trabajador incumpliera la obligación de preaviso indicada, la empresa tendrá la facultad de descontar de la liquidación que le corresponda, un día de retribución por cada día de preaviso incumplido. Asimismo se eliminará la correspondiente parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El descuento en la liquidación previsto en el párrafo anterior no será de aplicación en aquellos supuestos en los que, al menos con diez días de antelación a la fecha del efectivo cese del trabajador en la empresa, exista una cobertura por otro trabajador en el puesto de trabajo que cesa, con la finalidad de no ocasionar un perjuicio o desequilibrio organizativo a la empresa.

#### **Artículo 25. Plantilla.**

Una vez al año, en el momento en que se acuerde entre la 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 la fecha de ingreso en el HSJDA, el grupo profesional al que están adscritos y la antigüedad.

#### **Artículo 26. Promoción profesional.**

La promoción profesional, sobre la base de un proceso de formación permanente, tiene por finalidad impulsar el desarrollo profesional de todos los trabajadores.

Ambas partes conscientes de la importancia de impulsar la necesaria motivación de los trabajadores, estimularán tanto la promoción vertical producida por la variación de grupo profesional del trabajador, como la promoción horizontal o polivalencia funcional, en virtud de la cual se capacita a los profesionales para asumir los distintos cometidos funcionales propios de su categoría.

### **Capítulo III Clasificación profesional**



## **Artículo 27. Criterios generales.**

Los trabajadores afectados por este Convenio estarán clasificados en grupos profesionales y Categorías en atención a las funciones que desarrollen. Las denominaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener prevista todas las categorías enunciadas si las necesidades y volumen de trabajo del Hospital no lo requieren. En Anexo I se relacionan los grupos profesionales y categorías que componen los mismos.

Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la contemplan tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades del Hospital, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a los puestos de trabajo.

## **Artículo 28. Trabajo de superior o inferior categoría.**

El trabajador que realice trabajos de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a tres meses durante un año, u cinco durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa, la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de Empresa, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la de la función que efectivamente se realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

El carácter perentorio o imprevisible de dicha necesidad podrá ser tratado a posteriori en la Comisión Paritaria del presente Convenio sin menoscabo del derecho del trabajador a recurrir a los tribunales.

La empresa vendrá obligada a respetar el contenido de las categorías profesionales; la negativa del trabajador a realizar tareas distintas a la de su clasificación profesional no será constitutiva de indisciplina, siempre y cuando no concurren las circunstancias señaladas en el apartado anterior.

## **Capítulo IV. Condiciones Económicas**





## **Artículo 29. Conceptos que integran las retribuciones.**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, estarán constituidas por los Salarios Base mensuales establecidos en el Anexo II, incrementados con los complementos establecidos en el presente capítulo.

Las percepciones salariales de los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

- a. Salario base.
- b. Complemento por titulación, habilidades y formación continuada.
- c. Plus de Antigüedad.
- d. Pagas Extraordinarias.
- e. Complemento de Especialidad.
- f. Complemento Horas Nocturnas.
- g. Complemento Domingos y Festivos Ordinarios.
- h. Complemento Festivos Especiales.
- i. Atención Continuada.
- j. Complemento Extraordinario No consolidable 2007.
- k. Horas Extraordinarias.
- l. Complemento Personal.
- m. Plus de No absentismo.

## **Artículo 30. Salario Base.**

Se entiende por Salario Base mensual el que para cada categoría profesional se determina en la columna correspondiente del Anexo II del presente Convenio, con los incrementos anuales que se estipulan para cada ejercicio de vigencia del mismo. El mismo será pagadero en doce mensualidades.

## **Artículo 31. Complemento por titulación, habilidades y formación continuada.**

Se entiende por Complemento por titulación, habilidades y formación continuada el que para cada categoría profesional de forma mensual se determina en la





columna correspondiente del Anexo II del presente Convenio. El mismo será pagadero en doce mensualidades.

De las cantidades estipuladas en el mismo, un 12% estará afecto a formación continuada, que comprenderá 2 horas semanales, fuera de la jornada de trabajo. Esto no será aplicable a aquellos trabajadores que no lo tengan previamente acordado con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

### **Artículo 32. Antigüedad consolidada.**

Las cantidades salariales que perciban los trabajadores por este concepto se mantienen consolidadas en la nómina, permaneciendo éstas invariables y por tiempo indefinido, no siendo nunca objeto de revisión, ni absorción o compensación por conceptos salariales.

### **Artículo 33. Pagas extraordinarias.**

1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en las nóminas correspondientes a los meses de junio y diciembre, una paga extraordinaria que será de una mensualidad de lo establecido para el Salario Base mensual en el Anexo II del presente Convenio Colectivo, más la cantidad de resultante de la media de los complementos de antigüedad, nocturnidad y especialidad de los tres meses trabajados anteriores a la fecha de cobro de la mencionada paga. Dicho pago se hará antes del día 15 de cada uno de los dos meses.

2. El personal que haya estado o esté de baja por Incapacidad Temporal percibirá la totalidad de las pagas mencionadas.

### **Artículo 34. Complemento de Especialidad.**

1. En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor de los profesionales sanitarios de los grupos profesionales II, III y IV, que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos:

- a. Mantenimiento.
- b. Quirófanos.
- c. Radiología.
- d. Medicina Nuclear.
- e. Radioterapia.
- f. Laboratorio.





- g. U.C.I.
- h. Nefrología.
- i. Lavandería.
- j. Unidad de Citostáticos.
- k. Unidad de Toxicómanos.
- l. Unidad de Infecciosos.
- m. Unidad de Neonatales.

2. La cuantía de este complemento será del 15% del Salario Base mensual que para cada categoría profesional se detalla en el Anexo II.

3. Cuando el destino al puesto tenga carácter habitual o continuado, se percibirá dicho complemento de forma íntegra.

A estos efectos, se entenderá que un trabajador ha desarrollado tareas de forma continuada en un puesto concreto cuando el 75% o más de las horas de trabajo efectivo de los tres meses anteriores las haya realizado en un puesto sujeto a este complemento.

En el supuesto de que el trabajador lleve menos de tres meses de alta en la empresa dicho porcentaje se computará sobre el tiempo efectivo de alta de dicho trabajador en la empresa.

4. Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual o continuado, se percibirá el complemento en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y proporcionalmente al número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

La retribución por este día será la resultante de dividir la cuantía que se devenga en función de lo establecido en el apartado

2 del presente artículo por 30 días y multiplicarla por el número de días sujetos a especialidad.

### **Artículo 35. Complemento de nocturnidad.**

A estos efectos se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 horas y las 8.00 horas del día siguiente con independencia del número de horas de duración del turno de trabajo, de la hora de inicio y de la hora de finalización del mismo.



Las horas trabajadas durante este período serán retribuidas conforme a este complemento exclusivamente a los Grupos Profesionales II, III y IV, tomando como referencia las siguientes cuantías por hora realizada:

### Euros hora/noche

| Grupo profesional | Años |      |      |      |      |
|-------------------|------|------|------|------|------|
|                   | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Grupo II          |      | 2,5  | 3    | 3,5  | 4,1  |
| Grupo III         |      | 2    | 2,5  | 3    | 3,5  |
| Grupo IV          |      | 2    | 2,5  | 3    | 3,5  |

### Artículo 36. Complemento de Domingos y Festivos Ordinarios.

Los trabajadores de los grupos II, III y IV tendrán derecho a percibir el plus de domingo en las cuantías que a continuación se detallan por cada uno de los domingos realmente trabajados.

### Euros hora/domingo

| Grupo profesional | Años |      |      |      |      |
|-------------------|------|------|------|------|------|
|                   | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Grupo II          |      | 2    | 3    | 3,5  | 4    |
| Grupo III         |      | 1,5  | 2,5  | 3    | 3,5  |
| Grupo IV          |      | 1,5  | 2    | 2,5  | 3    |

Tendrán a estos efectos la consideración de horas sujetas al plus de domingo y festivos ordinarios las que van desde las 22 horas del sábado o día anterior, hasta las 22 horas del mismo domingo o festivo.

Este complemento entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2008.

### Artículo 37. Complemento de Festivo Especial.

1. Número de días sujetos a este complemento.

El número de días que tendrán esta consideración a los efectos retributivos del artículo 37.2 serán los siguientes:

|                               | Años |      |      |      |      |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|
|                               | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Número de festivos especiales | 3    | 8    | 10   | 12   | 14   |

La dirección consensuará con el Comité de Empresa la designación, entre los 14 festivos anuales, de las fechas concretas que tendrán esta consideración de

especial a los efectos de este complemento. Antes del 1 de diciembre del ejercicio anterior el Comité de Empresa comunicará de forma fehaciente a la Dirección su propuesta de fechas concretas para que sean incluidas en el calendario laboral.

Para el ejercicio 2007 tendrá consideración de festivo especial el día 25 de diciembre de 2007. Así mismo, de forma excepcional y exclusivamente para este ejercicio se considerarán sujetas a este plus las horas que van desde las 15 horas del día 24 de diciembre hasta las 8 horas del 25 de diciembre. Así mismo igualmente las que van desde las 15 horas del día 31 de diciembre hasta las 8 horas del 1 de enero de 2008.

## 2. Efectos retributivos del complemento de Festivo Especial.

En función de las delimitaciones señaladas anteriormente, tendrán derecho a percibir este complemento todos los trabajadores del Hospital por cada hora de festivo especial efectivamente trabajada, conforme a las siguientes cuantías:

### **Euros hora/Festivo especial**

| <b>Grupo profesional</b> | <b>Años</b> |      |      |      |      |
|--------------------------|-------------|------|------|------|------|
|                          | 2007        | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
| Grupo I                  | 9           | 9    | 15   | 16   | 18   |
| Grupo II                 | 7           | 7    | 8    | 8    | 8,5  |
| Grupo III                | 6           | 6    | 7    | 7    | 7,5  |
| Grupo IV                 | 5           | 5    | 6    | 6    | 6,5  |

### **Artículo 38. Complemento de Atención Continuada.**

En aquellos casos que contemple la programación funcional del Hospital se hará necesario la prestación de servicios de atención continuada con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario. En estos casos el personal sanitario del grupo I desarrollará una jornada complementaria.

Esta jornada, cuando se realice bajo la denominación de «Guardias» podrá ser de dos tipos, la que requieren presencia física del facultativo en el Hospital, y las localizadas, que se establecen cuando las necesidades asistenciales no exijan dicha presencia pero sí la disponibilidad para su localización y presencia inmediata en el Hospital cuando sea requerido.

De acuerdo con la programación funcional del Hospital dichas guardias se organizarán de forma general en módulos de guardia de 17 y/o 24 horas, correspondiéndose los mismos con guardias de días laborables o de festivos respectivamente. La distribución de dichas guardias se hará de forma proporcional entre los facultativos de cada unidad tratando de compensar entre





ellos el número de guardias a realizar en festivos y la de los días ordinarios.

Cualquier otra expresión de la atención continuada será contemplada en la programación funcional del Hospital y recibirá en lo retributivo un tratamiento análogo.

En aquellos casos en los que conociendo las necesidades de atención continuada de un servicio concreto se haya acordado de forma individual con los profesionales del mismo un número determinado de horas anuales por este concepto de atención continuada, el abono de las mismas se podrá realizar en doce mensualidades equivalente. Dicha programación se hará en módulos mensuales de 75 horas (825 anuales) y se establece para el año 2007 en 14.850 euros actualizándose en correspondencia con el IPC previsto con revisión al real de cada año de vigencia del Convenio.

Si por circunstancias excepcionales hubiera que realizar algún módulo de atención continuada por encima de las acordadas, el mismo se abonará en la nómina del mes en que la misma se ha realizado, en cuantías análogas a las señaladas anteriormente.

#### **Artículo 39. Jefatura de guardia.**

El Jefe de guardia médica designado en el centro asumirá la máxima autoridad y representación del centro hospitalario correspondiente en ausencia del Director Gerente.

Corresponde al Jefe de Guardia, además de las funciones asistenciales propias de dicha guardia, la coordinación y toma de decisiones en relación con todas aquellas de carácter urgente que no admitan demora al poder repercutir negativamente en la calidad asistencial.

Las retribuciones por el ejercicio de las funciones de Jefe de Guardia se harán efectivas mediante un incremento del 50% del valor de la guardia médica desarrollada.

#### **Artículo 40. Complemento Extraordinario no consolidable.**

Los trabajadores de los grupos profesionales II, III y IV con una fecha de antigüedad anterior a 31 de mayo de 2007 (inclusive) recibirán un complemento no consolidable en las cuantías que para cada grupo profesional se señalan a continuación.

Este complemento se recibe de forma extraordinaria, y única y exclusivamente en este año 2007, siendo pagadero en la nómina siguiente a la de la firma del Convenio.



**Complemento extraordinario no consolidable año 2007**

| <b>Grupo profesional</b> | <b>Euros</b> |
|--------------------------|--------------|
| Grupo II                 | 266          |
| Grupo III                | 199          |
| Grupo IV                 | 356          |

En los casos de trabajadores a tiempo parcial dichas cantidades serán abonadas proporcionalmente a la jornada para la que estén contratados siempre y cuando cumplan con el requisito de la antigüedad mínima exigida.

**Artículo 41. Horas extraordinarias.**

Tendrán el carácter de horas extraordinarias aquellas que excedan de las recogidas en el artículo 13 (jornada) del presente Convenio Colectivo y no se correspondan a las de atención continuada. Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario y su número no podrá ser superior al límite establecido por la legislación vigente.

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75% sobre la hora ordinaria calculada en función del Salario Base más el Complemento por titulación, habilidades y formación continuada. Por acuerdo del trabajador con la empresa, las horas extraordinarias podrán tomarse en descanso en cuantía doble de las realizadas. Dichos descansos no afectarán al cómputo de la jornada anual del año siguiente.

**Artículo 42. Complemento Personal.**

Todos los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo vengan percibiendo cantidades salariales en concepto de Complemento por titulación, habilidades y formación continuada superiores a las estipuladas en el presente Convenio, consolidarán esta diferencia dentro de este Complemento Personal desde el 1 de enero de 2008.

Este Complemento no será nunca objeto de absorción y se revisará anualmente durante la vigencia del presente Convenio en función de la subida estipulada para el Complemento por titulación, habilidades y formación continuada.

Desde 1 de enero de 2008 en las nóminas de estos trabajadores se desglosará el concepto antes mencionado en dos diferentes:

a. Complemento por titulación, habilidades y formación continuada. Recogerá las cantidades estipuladas para su categoría profesional en el presente Convenio.



b. Complemento Personal. Recogerá la diferencia entre la cantidad estipulada en Convenio para el Complemento por titulación, habilidades y formación continuada y la que venían percibiendo. Dicha cantidad se corresponde a una justificación análoga a la del complemento por titulación, habilidades y formación continuada, por lo que en un futuro el tratamiento retributivo ambas partes tratarán de que siga los cauces del complemento citado.

#### **Artículo 43. Plus de No Absentismo.**

Se incluirá en la nómina de enero de los años 2009, 2010 y 2011 por este concepto una retribución del 10% del Salario Base mes del año anterior para aquellos profesionales de los

Grupos Profesionales II, III y IV que cumplan con los siguientes tres requisitos:

- a. Tener una antigüedad mínima de 1 año a la fecha de pago.
- b. No haber causado baja alguna en el año anterior por enfermedad o accidente.
- c. No haber tenido ausencia alguna por permiso retribuidos en el mismo periodo.

#### **Artículo 44. Incrementos Salariales.**

##### 1. Incrementos del Salario Base.

Los incrementos de los Salarios Base para los años de vigencia del presente Convenio serán los siguientes:

##### *Incrementos del Salario Base:*

- Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2007: Incremento IPC previsto con revisión al Real + 2%.
- Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2008: Incremento IPC previsto con revisión al Real + 2%.
- Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2009: Incremento IPC previsto con revisión al Real + 2%.
- Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2010: Incremento IPC previsto con revisión al Real + 2%.
- Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2011: Incremento IPC previsto con revisión al Real + 2%.

Respecto al incremento correspondiente al año 2007 (de 1 de enero a 31 de diciembre de 2007), el mismo se hará efectivo en la nómina siguiente a la





publicación del Convenio, contemplándose de forma retroactiva desde 1 de enero de 2007 un IPC previsto de 2,7 % con revisión al IPC real, más un incremento del 2%. Las diferencias correspondientes a dicha revisión serán abonadas por tal exceso al 100% en la nómina del mes siguiente a la publicación del IPC real correspondiente al año 2007.

2. Incrementos del Complemento por titulación, habilidades y formación continuada.

Los incrementos previstos para este complemento para los años de vigencia del presente Convenio serán los siguientes:

Incremento Complemento por titulación, habilidades y formación continuada:

— Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2007: Incremento IPC previsto con revisión al Real + 2%.

— Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2008: Incremento IPC previsto con revisión al Real + 2%.

— Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2009: Incremento IPC previsto con revisión al Real + 2%.

— Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2010: Incremento IPC previsto con revisión al Real + 2%.

— Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2011: Incremento IPC previsto con revisión al Real.

Respecto al incremento correspondiente al año 2007 (de 1 de enero a 31 de diciembre de 2007), el mismo se hará efectivo en la nómina siguiente a la publicación del Convenio, contemplándose de forma retroactiva desde 1 de enero de 2007 un IPC previsto de 2,7 % con revisión al IPC real, más un incremento del 2%. Las diferencias correspondientes a dicha revisión serán abonadas por tal exceso al 100% en la nómina del mes siguiente a la publicación del IPC real correspondiente al año 2007.

#### **Artículo 45. Revisión Salarial.**

Las diferencias salariales resultantes de la aplicación de la revisión salarial efectuada para los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011 serán abonadas por tal exceso al 100% en la nómina del mes siguiente a la publicación del IPC real de cada año.

Se entiende por IPC Real el que publique el Instituto Nacional de Estadística a nivel nacional.

## Capítulo V. Condiciones sociales

### Artículo 46. Ayuda escolar.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán en concepto de ayuda escolar las siguientes cantidades pagaderas en el mes de octubre de cada año:

- a. 78,47 euros anuales por cada hijo que curse estudios de primer y segundo ciclo de Primaria.
- b. 124,83 euros anuales por cada hijo que curse estudios de tercer ciclo de Primaria, ESO, Bachillerato, Formación Profesional y COU, hasta un máximo de 18 años.
- c. 28,79 euros mensuales por cada hijo inferior a 6 años para gastos de guardería o centro de Preescolar, siempre y cuando justifique la asistencia y el centro se encuentre reconocido.

Será pagadero única y exclusivamente en aquellos casos en los que un trabajador del Centro haya solicitado de forma reglada la inscripción de su hijo en la Guardería del Hospital y no haya sido posible su admisión por la falta de plazas en la misma.

- d. Todos los trabajadores que tengan a su cargo discapacitados físicos o psíquicos percibirán 28,79 euros mensuales por cada discapacitado físico o psíquico que tengan a cargo.

### Artículo 47. Uniformes.

A su ingreso en el Hospital se entregarán a cada trabajador dos uniformes completos, un par de zapatos homologados y cualquier otra indumentaria que se precisara para el desempeño de sus funciones. Cada dos años se irán renovando todos estos elementos.

La empresa dotará a su personal, en consonancia con lo anterior, de la uniformidad necesaria y reglamentaria de acuerdo con la normativa laboral existente al respecto, adecuándola al puesto de trabajo.

### Artículo 48. Jubilación.

El trabajador que lleve más de cinco años en la empresa al cumplir los 60 años, y hasta cumplir los 61, podrá solicitar de la misma la jubilación, percibiendo una indemnización por parte de ella, equivalente a una mensualidad del último sueldo que perciba exclusivamente de los conceptos Salario Base, Titulación, habilidades y formación continuada, Antigüedad y



Complemento personal, por cada tres años de servicios en la empresa.

#### **Artículo 49. Dietas.**

Todos los trabajadores que, por necesidad y por instrucciones de la dirección tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes de Bormujos disfrutarán de las siguientes dietas:

- a. 7,70 euros, cuando el trabajador realice las dos comidas principales en el lugar de desplazamiento, o durante el viaje, o tenga que pernoctar como consecuencia del desplazamiento.
- b. 3,85 euros diarios cuando el trabajador tenga que realizar fuera una de las comidas principales como consecuencia del desplazamiento.
- c. 0,18 euros por kilómetro realizado al propietario del automóvil.

#### **Artículo 50. Incapacidad temporal.**

- a. Intervención quirúrgica hospitalizada.

En los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, accidente no laboral y laboral, de los que se derive intervención quirúrgica hospitalizada y mientras dure dicha hospitalización así como en los de alumbramientos con cesárea, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán el 100 por cien del salario real correspondiente al mes en que se produzca la baja.

- b. Accidente Laboral y Enfermedad Profesional. Independientemente de lo anterior, el trabajador en los supuestos de accidente laboral y/o enfermedad profesional, percibirá el 100% del salario real desde el primer día de baja.
- c. Enfermedad común y Accidente no laboral.

Así mismo, en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral:

- i. Durante el año 2008, el trabajador percibirá el 60% de la base de cotización del mes anterior a la baja durante los veinte primeros días de baja, en las dos primeras bajas que cause a lo largo del año.
- ii. Para aquellos profesionales cuya base de cotización sea inferior a su Salario Real, se tomará en consideración éste último en lugar de aquella para el cálculo de la cantidad a percibir.

Durante los años 2009 y 2010, el trabajador percibirá el 65% de la base de cotización del mes anterior a la baja durante los veinte primeros días de baja, en las dos primeras bajas que cause a lo largo del año.





Para aquellos profesionales cuya base de cotización sea inferior a su Salario Real, se tomará en consideración éste último en lugar de aquella para el cálculo de la cantidad a percibir.

iii. Durante el año 2011, el trabajador percibirá el 70% de la base de cotización del mes anterior a la baja durante los veinte primeros días de baja en las dos primeras bajas que cause a lo largo del año.

Para aquellos profesionales cuya base de cotización sea inferior a su Salario Real, se tomará en consideración éste último en lugar de aquella para el cálculo de la cantidad a percibir.

d. Embarazo.

Las trabajadoras embarazadas que causen baja por Incapacidad Temporal, enfermedad común, enfermedad profesional o accidente, a partir de las 30 semanas de gestación percibirán el 100% de su Salario Real durante el período de duración de dicha baja.

En el supuesto en que la trabajadora causase baja antes de las 30 semanas de gestación, en el momento en que la trabajadora cumpla dichas 30 semanas comenzará a percibir el 100% de su Salario Real. La trabajadora deberá comunicar a la empresa, a través del correspondiente informe facultativo, dicha circunstancia.

e. Embarazo de riesgo.

Así mismo, las trabajadoras embarazadas que causen baja por Embarazo de Riesgo a partir de las 12 semanas de gestación percibirán el 100% de su Salario Real durante el período de duración de dicha baja.

En el supuesto en que la trabajadora causase baja antes de las 12 semanas de gestación, en el momento en que la trabajadora cumpla dichas 12 semanas comenzará a percibir el 100% de su Salario Real. La trabajadora deberá comunicar a la empresa, a través del correspondiente informe facultativo, dicha circunstancia.

#### **Artículo 51. Maternidad.**

En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo con una duración de 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor





podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el supuesto de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período posterior al parto bien de forma simultánea, bien de forma sucesiva con el de la madre, siempre y cuando la suma de los periodos disfrutados por ambos progenitores no exceda de las dieciséis semanas previstas, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Todo esto respetando siempre las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

En los casos de adopción o acogimiento de menores de hasta 6 años la suspensión tendría una duración de 16 semanas ininterrumpidas.

Cuando por producirse un nacimiento prematuro o por cualquier causa, el hijo debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, o a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Estas reducciones se podrán realizar de forma acumulada previo acuerdo con la dirección.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que legalmente se estipule.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

### **Artículo 52. Lactancia.**

Las trabajadoras desde la finalización del permiso por maternidad y hasta los 9





meses de edad del hijo que hubiera dado lugar a dicho periodo, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas de acuerdo con la dirección.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

### **Artículo 53. Paternidad.**

Se establece como derecho subjetivo del padre, un permiso de paternidad de trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador que ejerza este derecho lo disfrutará durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo por Paternidad corresponde en exclusiva al padre.

En los supuestos de acogimiento o adopción, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de ellos mismos. No obstante, cuando el período de descanso recogido en el artículo 51 del presente Convenio (Maternidad) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por Paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

### **Artículo 54. Reducción de jornada por razones de guarda legal.**

Aquellos trabajadores que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de ocho años o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada laboral con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un octavo 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.



### **Artículo 55. Reducción de jornada trabajador con más de veinte años de antigüedad.**

El trabajador que lleve un mínimo de veinte años de servicio en la empresa tendrá derecho a obtener previa solicitud realizada con al menos un mes de antelación, una reducción de hasta un tercio de su jornada, con la disminución proporcional de su salario.

### **Artículo 56. Reducción de jornada para víctimas de violencia de género.**

Los trabajadores víctima de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

### **Artículo 57. Reducción de jornada por jubilación parcial.**

Los trabajadores afectados por este Convenio, que tengan al menos cinco años de antigüedad en la empresa y que obtengan la jubilación parcial, obtendrán un incremento del 10% de la retribución resultante de dicha jubilación parcial.

### **Artículo 58. Protección a la mujer embarazada.**

La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a solicitud suya a que se realice informe facultativo del Médico del Trabajo en el que se examine la compatibilidad de su estado con el puesto de trabajo desempeñado, de dicho informe se dará parte al Comité de Seguridad y Salud.

En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad desde que se inicie el embarazo se designará puesto de trabajo que pueda desempeñar sin merma de retribución alguna.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que se da por reproducido.

## **Capítulo VI. Licencias, permisos retribuidos y excedencias**

### **Artículo 59. Permisos retribuidos.**

Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo con derecho a remuneración, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en el presente artículo, todo ello sin perjuicio de lo que se establezca en la normativa legal vigente al respecto o en cualquier norma de carácter legal de fecha posterior a la firma y entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Los profesionales que pretendan disfrutar de cualquiera de los permisos retribuidos recogidos en el presente artículo, previamente a su disfrute, deberán ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico y del Departamento de Recursos Humanos del Hospital con la mayor antelación posible.

Del mismo modo todos los hechos o motivos que originen el derecho a un permiso retribuido de cualquier tipo deberán ser debidamente probados y justificados por el trabajador que vaya a disfrutarlo ante el departamento de Recursos Humanos del Hospital.

Existe a tal efecto un Manual de Licencias y Permisos Retribuidos, elaborado de mutuo acuerdo entre la Dirección de Empresa y los representantes de los trabajadores del Hospital en el que se recogen todos los permisos retribuidos del presente artículo. Del mismo modo se irán recogiendo e incorporando en el mismo aquellas modificaciones que la normativa legal vaya introduciendo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

#### 1. Matrimonio o Inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

Se concederán 18 días naturales consecutivos, debiendo estar incluido el día en que se contraiga matrimonio o se practique la inscripción en el Registro de parejas de hecho.

Si una vez iniciado el permiso el hecho causante no se produce, los días disfrutados se compensarán con cargo a los días de vacaciones, y en su defecto, se considerarán permiso sin sueldo.

#### 2. Por Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento familiar.

Tres días naturales consecutivos incluyendo el día de nacimiento, adopción o acogimiento familiar provisional o definitivo.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el hecho.

#### 3. Permiso por enfermedad grave, accidente e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días naturales consecutivos. Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cuatro días naturales consecutivos.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el suceso.



Un mismo hecho no podrá generar derecho a más de uno de los permisos recogidos en los apartados 3 y 7 del presente Capítulo.

El concepto de enfermedad grave deberá justificarse con el informe médico pertinente.

4. Permiso por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o pareja de hecho inscrita en Registro Público y padres políticos.

Tres días naturales consecutivos. Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cinco días naturales consecutivos.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el suceso.

5. Permiso por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

Dos días naturales consecutivos. Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de cuatro días naturales consecutivos.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el suceso.

6. Permiso por fallecimiento de tíos o hermanos políticos. Un día. Si el trabajador necesitase desplazarse a tal efecto fuera de la provincia de Sevilla el permiso será de tres días naturales consecutivos.

Si el trabajador se encontrase de servicio el permiso retribuido empezará a contar al día siguiente de producirse el suceso.

7. Hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El tiempo que dure dicha hospitalización con un máximo de siete días naturales consecutivos.

Un mismo hecho no podrá generar derecho a más de uno de los permisos recogidos en los apartados 3 y 7 del presente Capítulo.

8. Permiso por Traslado de Domicilio Habitual.

Un día natural. El permiso deberá comprender necesariamente el día en que efectivamente se produce el traslado de domicilio.



El hecho de cambiarse de hospedaje no genera derecho al permiso salvo que suponga mudanza de muebles o enseres.

Será necesaria la justificación documental suficiente que acredite la realidad del traslado, en este caso bien el certificado de empadronamiento, bien la factura de empresa de mudanza que lleve a cabo el traslado de enseres.

#### 9. Permiso para realización de exámenes de estudio.

El día de realización de tales exámenes.

Se considerarán como Exámenes de Estudios los pertenecientes a las titulaciones correspondientes a estudios universitarios, Bachillerato y de formación profesional.

#### 10. Cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público ordenado por la autoridad.

El permiso durará el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del deber, o el tiempo establecido por la norma que regule la actividad a desarrollar.

Se entiende por deber inexcusable la obligación que incumbe a una persona cuyo cumplimiento sólo puede realizar ella misma, cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa y cuyo cumplimiento exclusivamente se puede llevar a cabo dentro de su horario laboral.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de más de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa regulada en el artículo 60.a) del presente Convenio.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

#### 11. Permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

El tiempo legalmente establecido para realizar dichas funciones sindicales o de representación legal.

#### 12. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.





El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo y se justifique la imposibilidad de la asistencia a dichos exámenes en horario no coincidente con la jornada laboral del trabajador.

13. Permiso por boda de hijos o hermanos.

El día de celebración de la boda del hijo o hermano.

14. Permiso justificado de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Previo acuerdo entre la Dirección de Empresa y los trabajadores, éstos tendrán derecho a un permiso con salario de diez días dentro del año, siempre que dicha causa quede justificada documentalmente en su caso. La concesión o denegación de dicho permiso será debidamente comunicada a los representantes de los trabajadores.

15. Licencia sin sueldo.

El trabajador que lleve un mínimo de un año de servicio en la empresa podrá pedir en el caso de necesidad justificada, a juicio de la misma y con audiencia de los representantes de los trabajadores licencia sin sueldo por plazo no inferior a un mes.

#### **Artículo 60. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

a) Forzosa. La forzosa, que dará lugar a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en estas mismas condiciones de reserva de puesto de trabajo en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito Provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

b) Voluntaria. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho, independientemente de la duración del mismo disfrutada, sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso debe solicitarse con anterioridad al término de la excedencia



concedida, transcurrido la misma sin que el interesado hubiera presentado solicitud de reingreso, quedará automáticamente extinguida la relación laboral.

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

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

## **Capítulo VII. Formación y perfeccionamiento profesional**

### **Artículo 61. Principios generales y objetivos de la formación.**

Ambas partes reconocen y valoran, la necesidad de fomentar la formación y el perfeccionamiento profesional de todos los trabajadores, al objeto de adecuar las competencias de los mismos a los avances científicos y organizativos, por lo que la formación comprenderá no solo las 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 el puesto de trabajo.

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

- Formación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo:
- Formación complementaria, de perfeccionamiento y desarrollo profesional:

Las partes firmantes asumen el contenido de los acuerdos nacionales sobre formación profesional continua por el que se regulan las acciones formativas de los trabajadores asalariados, declarando que sus efectos se aplicarán en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

De todos los cursos de formación organizados por el HSJDA, se expedirán los oportunos certificados de asistencia, con especificación de horas lectivas

#### **Artículo 62. Plan de formación.**

El plan de formación es el instrumento que contiene y pretende cubrir las necesidades de formación del HSJDA.

Este plan se formula anualmente desde una política de formación que pretende la adquisición de las competencias necesarias para intervenir en los diferentes procesos asistenciales o no.

Este plan se ajustará al presupuesto previsto para formación.

La Dirección del HSJDA será responsable de promover, organizar, coordinar, y supervisar todas las actividades de formación, para ello contará con los mecanismos de participación del Comité de Empresa que en esta materia estén legalmente establecidos.

### **Capítulo VIII. Salud Laboral**

#### **Artículo 63. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral.**

Las partes firmantes se someten a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto sobre Radioprotección de 1982, así como todas aquellas normativas y recomendaciones de la C.E.E. en materia de Salud Laboral para Instituciones Sanitarias, O.I.T. y O.M.S. que sean vinculantes por aplicación de la Legislación Española.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el



trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Igualmente la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

El Comité de Seguridad y Salud CSS. Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.



El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que hayan sido sometidos.

#### **Artículo 64. Protocolo de agresiones.**

En el transcurso del año 2008, se elaborará de forma conjunta en el marco del Comité de Seguridad y Salud un protocolo de prevención y atención de agresiones para los profesionales del Hospital San Juan de Dios del Aljarafe, donde se recojan no sólo las acciones a llevar a cabo en caso de agresiones a profesionales del hospital sino que se analicen las actuaciones preventivas en esta materia.

### **Capítulo IX. Acción sindical y representación colectiva**

#### **Artículo 65. Acción sindical en la empresa y representación colectiva.**

Las partes firmantes se someten a lo establecido por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto en materia de participación y acción sindical.

Las horas sindicales retribuidas podrán ser acumuladas en alguno o en algunos de los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa previa comunicación a la empresa.

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la L.O.L.S., Ordenanza del Sector y Legislación Laboral Vigente.

En caso de acumulación de horas sindicales en uno o varios de los miembros del Comité o en Delegados/as Sindicales, la remuneración que se garantizará durante el período de acumulación será la retribución media devengada en el semestre anterior al inicio de la liberación.

### **Capítulo X. Régimen disciplinario**

#### **Artículo 66. Principios de ordenación.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y la empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.



3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 67. Graduación de las faltas.**

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono de 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 la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo dos días, consecutivos o alternos, durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.





e) 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.

f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o, para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

i) La embriaguez habitual en el trabajo.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pudiera afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

ll) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertidas.

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la



apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen la competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.k) y ll) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión de hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

### **Artículo 68. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán



canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Las sanciones por faltas graves y muy graves, excepto la de despido, se empezarán a cumplir dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a la fecha de su firmeza, entendiéndose firmes cuando hayan transcurridos veinte días hábiles desde la fecha de notificación del acuerdo sin que el sancionado lo haya impugnado ante la Jurisdicción Laboral.

## **Anexo I**

### **Grupos profesionales y categorías**

I. Grupo profesional I. Personal Técnico Superior.

a. Sanitario:

1.1 Médico Especialista.

1.2 Médico General.

1.3 Farmacéutico.

1.4 Químico.

b. No Sanitario:

1.5 Titulado Superior.

II. Grupo Profesional II: Personal Universitario de Grado Medio.

a. Sanitario:

2.1 Diplomado Universitario en Enfermería.

2.2 Titulado Universitario Sanitario Grado Medio.

2.3 Fisioterapeuta.

2.4 Podólogo.

2.5 Asistente Social.

b. No sanitario:

2.6 Titulado Universitario Grado Medio.

III. Grupo Profesional III: Personal Técnico de Grado Medio.

a. Sanitario:

3.1 Técnico Especialista de Laboratorio.

3.2 Técnico Especialista de Radiología.

b. No sanitario:

3.3 Técnico Especialista en Documentación Clínica.

3.4 Oficial de Servicios Generales.

3.5 Técnico Especialista en Jardín de Infancia.

IV. Grupo Profesional IV. Personal Auxiliar Cualificado.

a. Sanitario:

4.1 Auxiliar de Enfermería.

4.3 Auxiliar de Farmacia.

b. No sanitario:

4.2 Auxiliar Administrativo.

4.4 Auxiliar de Servicios Generales.

## Anexo II

### Tabla Retributiva año 2006

I. Grupo profesional I. Personal Técnico Superior.

a. Sanitario:

|                        | <b>Salario<br/>Base</b> | <b>Cap. y Form.<br/>Cont.</b> |
|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| Médico<br>Especialista | 1.035,06                | 1.490,74                      |
| Médico General         | 1.035,06                | 1.490,74                      |
| Farmacéutico           | 1.035,06                | 1.490,74                      |
| Químico                | 1.035,06                | 1.490,74                      |

b. No sanitario:

|                   | <b>Cap. y Form. Cont.</b> | <b>Salario Base</b> |
|-------------------|---------------------------|---------------------|
| Titulado Superior | 1.035,06                  | 662,47              |

II. Grupo Profesional II: Personal Universitario de Grado Medio.

a. Sanitario:

|                                    | <b>Salario Base</b> | <b>Cap. y Form. Cont.</b> |
|------------------------------------|---------------------|---------------------------|
| D.U.E.                             | 913,23              | 393,07                    |
| Titulado Universitario Grado Medio | 913,23              | 393,07                    |
| Fisioterapeuta                     | 913,23              | 393,07                    |
| Podólogo                           | 913,23              | 393,07                    |
| Asistente Social                   | 913,23              | 393,07                    |

b. No sanitario:

|                                    | <b>Salario Base</b> | <b>Cap. y Form. Cont.</b> |
|------------------------------------|---------------------|---------------------------|
| Titulado Universitario Grado Medio | 913,23              | 406,02                    |

III. Grupo Profesional III: Personal Técnico de Grado Medio.

a. Sanitario:

|                                     | <b>Salario Base</b> | <b>Cap. y Form. Cont.</b> |
|-------------------------------------|---------------------|---------------------------|
| Técnico Especialista de Laboratorio | 913,23              | 222,39                    |
| Técnico Especialista de Radiología  | 913,23              | 222,39                    |

b. No sanitario:

|   | <b>Salario Base</b> | <b>Cap. y Form. Cont.</b> |
|---|---------------------|---------------------------|
| Técnico Especialista en Documentación Clínica | 913,23              | 222,39                    |
| Oficial de Servicios Generales                | 913,23              | 232,39                    |
| Técnico Especialista en Jardín de Infancia    | 913,23              | 222,39                    |

IV. Grupo Profesional IV. Personal Auxiliar Cualificado.





a. Sanitario:

|                        | <b>Salario Base</b> | <b>Cap. y Form. Cont.</b> |
|------------------------|---------------------|---------------------------|
| <input type="text"/>   |                     |                           |
| Auxiliar de Enfermería | 815,35              | 158,64                    |
| Auxiliar de Farmacia   | 815,35              | 158,64                    |

b. No sanitario:

|                                | <b>Salario Base</b> | <b>Cap. y Form. Cont.</b> |
|--------------------------------|---------------------|---------------------------|
| <input type="text"/>           |                     |                           |
| Auxiliar Administrativo        | 815,35              | 110,82                    |
| Auxiliar de Servicio Generales | 821,83              | 110,82                    |

