

## CONVENIO COLECTIVO CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS 2007-2009

### Capítulo I. Régimen general

#### Artículo 1. Ámbito territorial

Las normas establecidas en el presente convenio colectivo regulan las relaciones de trabajo entre el Centro Asistencial San Juan de Dios, de Málaga, y su personal.

#### Artículo 2. Ámbito personal y funcional

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as sujetos a relación laboral ordinaria, ya sean fijos de plantilla, interinos, contratados por obra o servicio determinados, eventuales, etc., y que estén vinculados al Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga.

Quedan excluidos expresa y concretamente del ámbito de aplicación de este convenio colectivo:

- a) El personal de Alta Dirección, así como los que realicen funciones directivas merced a nombramiento realizado al efecto, cuyo personal se regirá por las estipulaciones de sus respectivos contratos y por las disposiciones del Real Decreto núm. 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección.
- b) Los miembros de las comunidades religiosas y/o de la Diócesis que presten su servicio en el Centro. Dicho personal se regirá por los convenios particulares que tengan establecidos o se establezcan en el futuro.
- c) Los alumnos y becarios que en virtud de convenios específicos realicen sus periodos de prácticas en el Centro.
- d) Los voluntarios que prestan su acción social en el Centro.
- e) Los Médicos/Facultativos Internos Residentes se regirán por el Real Decreto número 1146/2006, de 6 de octubre, que regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, por lo que solo estarán afectados por el presente convenio colectivo en todo lo que esta normativa no disponga.

#### Artículo 3. Ámbito temporal

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del convenio colectivo en el *Boletín Oficial de la Provincia*, la vigencia del mismo se iniciará el 1 de enero de 2007 y concluirá el 31 de diciembre de 2009.

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con un mínimo de dos meses de antelación al término de su vigencia, se prorrogará por años naturales, incrementándose todos los conceptos económicos con el IPC del año



inmediatamente anterior.

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

#### **Artículo 4. Absorción**

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente convenio colectivo serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por convenios colectivos de mayor ámbito o por disposición legal, solo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables al personal que las contenidas en el presente convenio colectivo.

#### **Artículo 5. Movilidad funcional**

Las partes que suscriben este convenio colectivo reconocen la movilidad funcional de todos los/as trabajadores/as del Centro como un derecho de la Dirección del mismo para su mejor organización. No obstante, a los solos efectos informativos, se le comunicará al comité de empresa cuando se haya de producir la movilidad que, en cualquier caso, habrá de respetar los derechos económicos y la categoría profesional de los/as afectados/as, excepción hecha de aquellos que sean inherentes a las funciones que dejen de desempeñar.

#### **Artículo 6. Sustituciones**

Todo trabajador/a que sea contratado por la empresa para reemplazar o sustituir a los/as trabajadores/as de la misma en los supuestos de enfermedad o cualquier otra circunstancia, disfrutará de los derechos que se deriven de este convenio colectivo.

#### **Artículo 7. Plantillas**

La empresa, en atención a su estructura y a sus necesidades asistenciales y productivas, deberá tener fijada una plantilla de los puestos de trabajo necesarios para el desarrollo de su actividad.

Dicha plantilla deberá estar integrada, al menos, en un setenta y cinco por ciento (75%) de la totalidad de los/as trabajadores/as sujetos a contratación laboral por trabajadores/as fijos/as.

La empresa informará sobre la fijación de las plantillas y sus modificaciones a los representantes del personal, debiéndose respetar, en todo caso, la previsión contenida en el párrafo anterior.

La empresa, en caso de jubilación, despido, excedencia u otras circunstancias que dejen sin ocupar un puesto de trabajo, obligatoriamente deberá sustituir al/la trabajador/a con un contrato por tiempo indefinido fijo, no necesariamente en la categoría de procedencia pero sí sobre el volumen total de la plantilla.

En el supuesto de que el índice de ocupación del Centro disminuyera o



descendiera al menos un 10 por 100 (10%), sobre 330 pacientes, y tal reducción se mantuviera durante un tiempo no inferior a tres meses, la empresa podrá reducir la plantilla de trabajadores en la misma proporción que haya descendido la ocupación del Establecimiento. En tal caso, la empresa reunirá y comunicará al comité de empresa tal reducción, afectando dentro de cada categoría profesional, en primer lugar a los trabajadores vinculados a la empresa mediante contrato temporal, y si estos no alcanzan el porcentaje necesario según se indicó anteriormente, se establece, en segundo lugar, el criterio de antigüedad en el Centro, es decir, los últimos incorporados serían los afectados por el mencionado reajuste.

Cuando el comité de empresa lo solicite, la empresa facilitará, como máximo una vez al año, un escalafón general del personal de la plantilla, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del trabajador o de la trabajadora, fecha de ingreso en la empresa y categoría profesional a la que está adscrito y fecha, si la hay, de vencimiento o aumento de la antigüedad, que se determinará por años naturales.

## **Capítulo II. Jornada laboral, licencias y excedencia**

### **Artículo 8. Jornada**

La duración de la jornada semanal será de 40 horas, salvo legislación que la reduzca con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo.

La jornada de trabajo durante los años de vigencia del presente convenio colectivo para todo el personal incluido en el ámbito del mismo será de 1744 horas anuales de trabajo efectivo.

El tiempo de descanso durante la jornada continuada tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 9. Jornada en festivos y domingos**

El personal afectado por turnos que se viera en la necesidad, por exigencias del servicio, de trabajar más de tres domingos o festivos seguidos, se verá compensado con el abono de un 40% más del salario correspondiente, o bien podrá optar por un turno de descanso que será contabilizado como efectivamente trabajado a los efectos del cálculo de la jornada laboral anual, opción que el trabajador deberá manifestar a la empresa en el plazo máximo de siete días. A partir del hecho causante.

Tanto en lo económico como en el descanso será compensado por la empresa en el mes siguiente a su realización.

La empresa facilitará al comité de empresa copia de los cuadrantes de turnos por Unidades de forma mensual, al objeto de llevar un control sobre las repercusiones de este Artículo.

### **Artículo 10. Horas extraordinarias**

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta (80) al año,

salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias que se realicen serán distribuidas equitativamente dentro de la misma categoría profesional, entre todo el personal que solicite realizarlas.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por períodos punta o circunstancias de carácter coyuntural o estructural derivadas de la naturaleza de la actividad: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley. La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba mencionados, la empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas a realizar. Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75 por 100 (75%) sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria, o bien se compensarán en descanso, igualmente con un incremento del 75% sobre la jornada realizada en exceso, dentro del mes siguiente a su realización. Dicha opción será ejercida por el trabajador. La prestación de trabajo en horas extraordinaria será voluntaria.

### **Artículo 11. Horarios y turnos**

A los efectos de establecer los correspondientes horarios y turnos de trabajo, se considerarán turnos nocturnos, todos los realizados durante el período de tiempo comprendido entre las veintidós horas (22:00 h.) de un día y las ocho horas (8:00 h.) del siguiente.

1. HORARIOS: La empresa deberá elaborar el correspondiente horario laboral previo informe del comité de empresa.
2. TURNOS: La responsabilidad de organizar los turnos de trabajo, recae en la empresa, previa negociación con los representantes del personal. Una vez establecidos los turnos, se harán públicos para el conocimiento del personal de nuevo acceso.



## **Artículo 12. Reducción de jornada por motivos familiares**

Los/as trabajadores/as acogidos/as al presente convenio colectivo podrán reducir su jornada de trabajo entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de aquella por motivos familiares en los siguientes supuestos:

- a) Guarda legal de menores, disminuidos físicos o psíquicos.
- b) Cuidado directo de un familiar necesitado de cuidados especiales.

En estos supuestos será de aplicación lo establecido en el apartado 5, del artículo 37. del Estatuto de los Trabajadores, complementado con las siguientes reglas:

- La reducción de la jornada por guarda legal de un menor será posible hasta que alcance la edad de ocho años.
- La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho, previa acreditación de inscripción de esta situación en los registros pertinentes.

Igualmente, los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo podrán reducir su jornada de trabajo al 50%, siempre que haya mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, obligándose la empresa a contratar a otro trabajador que cubra ese 50% de la jornada con contrato a tiempo parcial. El trabajador que solicite la reducción de jornada deberá de hacerlo por el tiempo mínimo de 1 año.

## **Artículo 13. Maternidad**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.





En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 15., del presente convenio colectivo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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 reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el Artículo 45.1.d), del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el



desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como para los supuestos de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el Artículo 26. de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y para la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

#### **Artículo 14. Lactancia**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en dos fracciones con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, según el acuerdo al que llegue con el Centro.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este Artículo corresponderá al trabajador solicitante, dentro de su jornada ordinaria. El tiempo de reducción de la jornada se descontará del salario. El trabajador deberá preavisar al Centro con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria

#### **Artículo 15. Paternidad**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el Artículo 45.1.d), del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el Artículo 48.4, de la aludida Ley.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el Artículo 48.4, de la citada Ley, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto

legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el Artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este Artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el Centro y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

### **Artículo 16. Licencias**

Todos los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo disfrutarán de las siguientes licencias, consideradas en días naturales:

- Dieciocho (18) días por matrimonio y unión de parejas de hecho. En este segundo supuesto deberá acreditarse tal situación mediante la presentación de certificado expedido por la autoridad competente.
- Tres (3) días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres o hijos.
- Dos (2) días por fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos, cuñados y padres políticos.
- Si el fallecimiento ocurriera fuera del lugar de residencia del trabajador, el permiso será dos (2) a cinco (5) días, a justificar.
- Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos (2) días naturales. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a tenga que efectuar desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro (4) días.
- Por nacimiento y/o adopción de hijo: Tres (3) días naturales.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Un día por traslado de domicilio dentro del mismo término municipal, que serán dos (2) cuando fuere a domicilio de otra Provincia.
- Un día (1) por matrimonio de hijos, en la fecha de la celebración de la ceremonia. También tendrá derecho el/la trabajador/a:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si existen, cuando curse con regularidad





estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada normal de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno, con reserva del puesto de trabajo.

c) Una licencia de dos (2) días al año, para asuntos propios, no remunerados por la empresa y con los siguientes requisitos:

1. No se podrán tomar seguidos.
2. No podrán coincidir con festivos, ni con la víspera de los mismos.
3. Tendrán que ser solicitados al menos con cuatro (4) días de antelación.

d) La empresa concede también una licencia especial de ocho (8) días, como mejora de convenio colectivo, que se disfrutarán teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y de la siguiente forma:

1. El personal no sujeto a turnos disfrutará los ocho (8) días de permiso en Semana Santa o Navidad, distribuidos en turnos que no interfieran en el funcionamiento de los departamentos.

2. Se procurará que el personal sujeto a turnos disfrute de dichos días en las mismas fechas del apartado anterior, aunque por necesidades del servicio, la dirección del Centro podrá concederlos en la época más adecuada a dichas necesidades.

Los días a los que se refiere este apartado d) son laborables; entendiéndose como laborables, siempre que así se califiquen en cualquier Artículo del presente convenio colectivo, todos los días del año, a excepción de Domingos y Festivos. El disfrute de estos ocho (8) días laborables siete (7) en los casos de jornada de 8 horas, considerando como descanso el sábado y seis (6) días para la jornada de 10 horas; será proporcional al tiempo en alta laboral. Se computará la baja por enfermedad a partir de dos meses de baja. Se excluye la baja por accidente y maternidad. Las licencias expresadas en este apartado no serán, en ningún caso, consideradas a efecto de liquidaciones, y solo se disfrutarán una vez transcurrido, al menos, un año de permanencia en la empresa.

### **Artículo 17. Vacaciones**

Las vacaciones anuales serán obligatoriamente disfrutadas por todo el personal; su duración será de veintiséis (26) días laborables, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el/la trabajador/a por todos los conceptos en jornada normal en los tres meses anteriores al disfrute de las mismas.

Estas vacaciones se disfrutarán en el tiempo libremente acordado entre la empresa y el/la trabajador/a, a cuyos efectos se procurará establecer los correspondientes turnos con el fin de que los servicios que-den cubiertos, sin que ello suponga un recargo de los mismos.



La distribución de dichos turnos se hará de forma rotativa entre los meses de julio a septiembre, no existiendo preferencia alguna por razón de antigüedad.

Se establecen dos (2) días más de vacaciones para aquellos/as trabajadores/as que, por razón del servicio, no pudieran disfrutar sus vacaciones entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, o durante el mes de diciembre.

El personal en baja por Incapacidad Temporal, con independencia de la causa motivadora, disfrutará de la totalidad de las vacaciones durante el año.

El personal que una vez iniciado el período vacacional cause baja, por enfermedad o accidente y que requiera hospitalización, la empresa le respetará los días de baja no contándole éstos como período vacacional, concediéndole dichos días cuando la actividad de su departamento o unidad lo permita.

De concederse las vacaciones en dos turnos de trece (13) días cada uno a un/a mismo/a trabajador/a, y uno de ellos no estuviese comprendido en los períodos de tiempo citados anteriormente, se concederá un día más de vacaciones.

### **Artículo 18. Bolsa de vacaciones**

Se establece una bolsa de vacaciones para cada trabajador por importe de 180,90 €, para el año 2007 pagadera antes del inicio de las mismas. Este importe experimentará durante los años 2008 y 2009 los incrementos previstos en el Artículo 21º, del convenio colectivo.

El importe de esta bolsa no computará en ningún concepto salarial ni afectará a ningún cálculo de gratificación extraordinaria, pluses, antigüedad ni horas extras.

La cantidad mencionada, será proporcional a la jornada laboral.

Para aquellos/as trabajadores/as que superen los seis meses de baja por enfermedad, se estará, para su pago, a lo que resuelva la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

### **Artículo 19. Excedencia**

Los/as trabajadores/as con al menos un año de servicio en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro (4) meses e inferior a cinco (5) años, no computándose, a ningún efecto, el tiempo que dure esta situación.

La petición de excedencia será resuelta por la empresa en plazo máximo de treinta (30) días para los titulados de grado medio o superior, y de quince (15) días para el resto de las categorías, debiéndose presentar para ello la correspondiente solicitud por escrito a la Dirección.

Se podrá solicitar una nueva excedencia cuando hayan transcurrido, al menos, dos (2) años de haberse incorporado de una anterior.

La empresa queda obligada a la admisión del/la trabajador/a, una vez finalizado el período de excedencia, en los casos de responsabilidad sindical; en tal caso, el/la

trabajador/a deberá solicitar su reingreso, al menos, con un mes de antelación.

Los/as trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a reserva de plaza con reingreso automático durante el primer año de la misma.

### **Artículo 20. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período 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 desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente Artículo, cuyo período 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 empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

El período en que el trabajador permanece en 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 la empresa, 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

## **Capítulo III. Conceptos salariales**

### **Artículo 21. Retribuciones**

Todas las retribuciones salariales y extra salariales constarán en el correspondiente recibo mensual de salarios y se entenderán proporcionales a las horas contratadas, salvo que expresamente el propio convenio colectivo disponga



otra cosa. El mismo criterio se aplicará a todos los beneficios y derechos que puedan ser mensurables.

Los conceptos retributivos del convenio colectivo al día 31 de diciembre de 2006, se incrementarán con efecto desde el día 1 de enero de 2007, de la siguiente forma:

#### AÑO 2007

a) Desde el día 1 de enero de 2.007 hasta el 31 de diciembre de igual año, el 2% (dos por ciento), cuyo porcentaje se aplicará a todas las categorías profesionales.

b) Desde el día 1 de mayo de 2.007, se incrementarán en el 1% (uno por ciento) adicional las retribuciones salariales de los trabajado-res/as que ostenten las categorías que se indican a continuación: auxiliares; personal de mantenimiento; personal de lavandería; personal de centralita telefónica; jardineros; personal administrativo y peluqueros/as.

Este incremento adicional se practicará sobre la tabla salarial resultante del aumento porcentual previsto en la letra a), de este Artículo.

c) A partir del día 1 de mayo de 2.007, se satisfará incremento lineal anual, aunque abonable mensualmente de forma proporcional y distribuído en doce meses ordinarios comenzando por el indicado en esta letra, de las cuantías que se expresan a los trabajadores/as que desempeñen en el Centro los cometidos profesionales que igualmente se indican:

- Psiquiatras: 3.600,00 euros brutos/año.
- Geriatras: 3.600,59 euros brutos/año.
- Farmacéuticos/as: 1.628,61 euros brutos/año.
- Psicólogos/as: 3.600,00 euros brutos/año.
- Enfermeros/as: 2.402,66 euros brutos/año.
- Trabajadores/as sociales: 2.855,76 euros brutos/año.
- Fisioterapeutas: 2.400,00 euros brutos/año.
- Médicos generales: 2.399,76 euros brutos/año.
- Médicos de guardia: 4.091,00 euros brutos/año.
- Coordinadores de los distintos servicios del Centro: 3.600,00 euros brutos/año.

#### AÑO 2008

a) Desde el día 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de igual año,



incremento a todos los conceptos retributivos del convenio colectivo, excepto al plus de peligrosidad, de igual tanto por ciento que haya experimentado el IPC en su conjunto nacional durante el año 2007.

b) Asimismo y con efecto desde el 1 de enero de 2008, se llevará a cabo incremento adicional del 0,50% (cero cincuenta por ciento), sobre el aumento previsto en la letra a), anterior, únicamente respecto de las categorías profesionales de auxiliares, personal de mantenimiento, personal de lavandería, personal de centralita telefónica, jardineros, personal administrativo y peluqueros/as.

## AÑO 2009

Desde el día 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre del mismo año, todos los conceptos retributivos del convenio colectivo se incrementarán en el porcentaje de aumento que haya experimentado el IPC en su conjunto nacional durante el año 2008.

## Artículo 22. Trienios

Todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa como personal fijo o con contrato de obra o servicio, percibirán en concepto de trienios, la cantidad de 26,83 ¤ por cada tres años de trabajo en la empresa.

El importe del trienio se revisará durante la vigencia de este convenio colectivo en los porcentajes de incrementos que se especifican para los años 2008 y 2009 en su artículo 21. El número de trienios acumulable será como máximo de diez y el importe máximo a devengar por dichos trienios no podrá superar en ningún caso la cantidad de trescientos euros con setenta céntimos (300,70 €).

Los trabajadores que al 31 de diciembre de 2002 venían percibiendo alguna cantidad por el concepto de antigüedad, pasarán a devengar los trienios a los que tuviesen derecho, de acuerdo con el párrafo anterior, y la cantidad restante, que venían percibiendo por dicho concepto, se les mantendrá como condición más beneficiosa, sin que pueda ser absorbida ni compensada salvo para aplicarla al devengo de futuros trienios, tanto en número como en importe de acuerdo con los criterios establecidos en el párrafo anterior.

Los trabajadores que estuviesen en proceso de adquisición de algún tramo del anterior concepto de antigüedad, que ahora se modifica, mantendrán el derecho a percibir la cantidad de doscientos euros con cuarenta y siete céntimos (200,47 €), como máximo, si ese tramo era el de los dieciséis años o de trescientos euros con setenta céntimos (300,70 €), como máximo, si el tramo en adquisición era el de los veintiún años, cuando cumplan sus respectivos años desde su ingreso en la empresa. Para estas cantidades rige, igualmente, lo dispuesto en los párrafos anteriores.

## Artículo 23. Complemento hospital

En concepto de complemento retributivo se abonará mensualmente a los trabajadores del Centro que se indican en la tabla salarial anexa al convenio



colectivo, la cantidad mensual que para cada una de las respectivas categorías profesionales se indican en tal tabla anexa.

La cantidad correspondiente a complemento hospital se retribuirá al trabajador/a con derecho al mismo en las gratificaciones extraordinarias y durante el periodo de vacaciones anuales.

#### **Artículo 24. Pagas extraordinarias**

El personal al que es de aplicación este convenio colectivo percibirá las siguientes pagas extraordinarias, con expresión del número de días que integran cada una de ellas, conceptos que las componen y fechas de sus respectivos abonos:

a) Paga de junio: Treinta (30) días del salario de convenio colectivo calculándose su importe sobre el sueldo o salario que actualmente perciba el/la trabajador/a, más los aumentos por antigüedad y todos los pluses de convenio colectivo, al mes anterior a dicha fecha. Se abonará junto con la mensualidad del mes de junio.

b) Paga de Navidad: Treinta (30) días del salario de convenio colectivo, calculándose su importe sobre el sueldo o salario que actualmente perciba el/la trabajador/a, más los aumentos por antigüedad y todos los pluses de convenio colectivo, al mes anterior a dicha fecha. Se abonará con la paga del mes de noviembre.

c) Gratificación de Beneficio: Se fija en quince (15) días de salario, antigüedad y pluses de convenio colectivo. Esta paga se abonará con la mensualidad de marzo.

d) Gratificación Extra Festividad: Se fija en quince (15) días de salario, antigüedad y pluses de convenio colectivo. Esta paga se abonará con la mensualidad de septiembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año, se le abonarán las pagas que anteceden, prorrateando sus importes en razón al tiempo de servicio.

#### **Artículo 25. Abono de salarios**

Se efectuará el último día laboral de cada mes, con entrega del correspondiente justificante, mediante transferencia bancaria.

#### **Artículo 26. Plus de peligrosidad**

Por este concepto los/as trabajadores/as del Centro hospitalario percibirán mensualmente durante la vigencia de este convenio colectivo las cantidades que se concretan a continuación, con expresión a su vez de las categorías profesionales que lo devengan, según el siguiente detalle:

AÑO 2007

a) 132,42 €(ciento treinta y dos euros con cuarenta y dos céntimos), a los colectivos profesionales integrados en las categorías de vigilante, ordenanza/portero, conserje, telefonista, costurera/plancha-dora,



lencería/lavandería, limpiadores/as, jefe de lencería, camarera/limpiadora, gobernanta, ayudante peón, oficial de oficios, oficial administrativo, auxiliar administrativo, auxiliar psiquiátrico o de clínica y monitor/a.

145,65 € (ciento cuarenta y cinco euros con sesenta y cinco céntimos), para las restantes categorías profesionales de las existentes en la empresa.

b) Aquellos trabajadores/as que al 31 de diciembre de 2.006 perciban como plus de peligrosidad cantidad superior a las indicadas en los apartados anteriores, las seguirán devengando en igual cuantía, sin incremento alguno.

#### AÑO 2008

a) Desde el día 1 de enero de 2.008 hasta el 31 de diciembre de igual año, el complemento retributivo que se abona en concepto de plus de peligrosidad será aumentado en igual porcentaje que haya experimentado el I.P.C. conjunto nacional durante el año 2.007, y la cantidad resultante se incrementará adicionalmente con 4,00 euros (cuatro euros).

En el supuesto de que una vez revisado el importe del plus de peligrosidad a tenor de la fórmula indicada anteriormente, resulte que las cuantías que vengan percibiendo algunas categorías profesionales continúen siendo superiores al nuevo importe revisado, tales cuantías continuarán retribuyéndose como condición más beneficiosa, sin revisión alguna.

#### AÑO 2009

A partir del día 1 de enero de 2009, la cuantía del plus de peligrosidad resultante de la revisión llevada a cabo en el año 2008 en la forma indicada en la letra a), referida a dicho año, se incrementará en la cantidad que resulte necesaria para que la cuantía del mismo quede igualada a la superior que por igual concepto se retribuya a las categorías profesionales que la perciben como condición más beneficiosa, de forma que dicho concepto se retribuya por la empresa a un importe uniforme para todas las categorías profesionales.

#### **Artículo 27. Plus de asistencia**

Los trabajadores/as del Centro percibirán mensualmente como plus de asistencia la cantidad de 73,28 € (setenta y tres euros con veintiocho céntimos). Dicha cantidad no computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias, aunque por su carácter salarial conformará la base de cotización del trabajador/a a la Seguridad Social.

El importe que se establece como plus de asistencia retribuye al trabajador/a que realice en el Centro jornada laboral completa; no obstante se satisfará proporcionalmente a la jornada real efectiva de trabajo.

Cuando el trabajador/a con derecho al plus de asistencia incurra en faltas de asistencia al trabajo dentro del mismo mes, cualquiera que sea la causa que la motive, con excepción de las inasistencias debidas a incapacidad temporal por

accidente de trabajo y de aquellas que se produzcan mediante permiso y autorización del Centro, se le descontará la cantidad de 2,45 €(dos euros con cuarenta y cinco céntimos) por día de inasistencia.

### **Artículo 28. Plus de idioma**

Las personas que independientemente de su categoría profesional se contraten expresamente para utilizar otros idiomas independientes al castellano o español, que designe la empresa como necesario, previa comprobación del conocimiento de los mismos, percibirán un aumento del diez por ciento (10%) sobre el salario base.

### **Artículo 29. Turnicidad**

Los colectivos profesionales que efectúen en el Centro hospitalario la prestación laboral en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, percibirán como compensación económica un complemento retributivo de carácter funcional e importe de 43,00 euros (cuarenta y tres euros) mensuales, cuyo complemento compensa a la nocturnidad.

### **Artículo 30. Dietas por desplazamiento**

Todos/as los/as trabajadores/as que por necesidad y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones donde esté ubicado un Centro de la empresa, la estancia y manutención se realizará en el mismo, siempre que sea posible, sin que en tales casos haya de abonarse al/la trabajador/a cuantía alguna por tal concepto, sin perjuicio de que se le abonen otro tipo de gastos, que justifique debidamente.

En el caso de que la estancia y manutención no pueda ser en Centros de la Orden, el trabajador percibirá las siguientes dietas:

- a) 15 € por cada almuerzo y cena.
- b) 25 € por cada noche fuera de su localidad de residencia.

### **Artículo 31. Kilometraje**

Cualquier trabajador/a que tuviese que desplazarse fuera del Centro de trabajo para efectuar gestiones por encargo de la empresa, utilizando para ello vehículo de su propiedad, tendrá derecho al abono de 0,20 € por kilómetro recorrido.

## **Capítulo IV. Acción social**

### **Artículo 32. Plus de responsabilidad familiar**

Se abonará a los trabajadores/as del Centro que tengan familiares a su cargo reconocidos por el Organismo competente o que sin estar reconocidos no tengan renta de capital o trabajo superior al 50% (cincuenta por ciento) del salario mínimo interprofesional, un plus mensual de responsabilidad familiar e importe de 37,07 €(treinta y siete euros con siete céntimos).



El anterior importe experimentará variación durante los años 2008 y 2009, conforme a las revisiones previstas en el artículo 21., de este convenio colectivo.

### **Artículo 33. Plus de ayuda escolar**

Como ayuda escolar se abonará una sola vez y en el mes de octubre de cada año a todos/as los trabajadores/as que tengan hijos menores de 25 años, bien en guarderías, educación infantil, EPO, ESO, Bachillerato, COU y FP o cursen estudios universitarios en centros oficialmente reconocidos, públicos o privados, siempre que justifiquen la matriculación de sus hijos en dichos cursos mediante la correspondiente certificación, las cantidades que se indican a continuación.

En guardería o educación infantil	174,21 €
En EPO, ESO, FP, Bachillerato y COU	121,59 €
Facultades universitarias y escuelas técnicas	42,24 €

Los importes anteriores serán revisados a tenor de los incrementos pactados para los años 2008 y 2009 en el Artículo 21, del convenio colectivo.

Los importes de referencia o los que resulten de las revisiones correspondientes a los siguientes años de vigencia del convenio colectivo, serán abonados por cada uno de los hijos del trabajador/a que se encuentren realizando cualquiera de los estudios indicados.

### **Artículo 34. Premio por jubilación**

Como medida de fomento del empleo, los trabajadores/as, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, deberán jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad y la empresa se obliga a sustituirlo con otro trabajador aunque no pertenezca a la misma categoría laboral.

En el momento del cese percibirán, además de la liquidación de partes proporcionales y salarios devengados, un premio de jubilación equivalente al importe de dos mensualidades igual a la percibida en el mes anterior a la fecha en que se produzca la jubilación.

Si el/la trabajador/a opta por jubilarse, antes de los 60 años como máximo, percibirá con cargo a esta, una mensualidad igual al último salario percibido por cada tres años de antigüedad.

Únicamente no vendrá obligado el/la trabajador/a a jubilarse, aun habiendo cumplido los sesenta y cinco años de edad, cuando no acredite los preceptivos quince años de carencia que exige el Real Decreto-legislativo núm. 1/1994, de 20 de junio, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o el que se determine en cada momento por la normativa vigente. En este caso la jubilación tendrá lugar forzosamente al completar los quince años de carencia.

### **Artículo 35. Compensación por enfermedad y accidente de trabajo**

En el caso de enfermedad común, accidente no laboral o de trabajo, la empresa



se compromete a abonar al/la trabajador/a el 100 por 100 de su salario, desde el mismo día en que se produzca la baja. Salvo lo dispuesto en el articulado de este mismo convenio colectivo.

### **Artículo 36. Fondo de préstamos**

La empresa crea un fondo de 30.050,61 ¤ (treinta mil cincuenta euros con sesenta y un céntimos), destinado a ayudas al personal que lo solicite. La cuantía de la ayuda no podrá superar los 3.005,06 ¤ (tres mil cinco con seis céntimos).

El importe concedido devengará un interés del 5% anual. La devolución del capital y los intereses se harán mediante la detracción del 10% de la nómina mensual que rija en el mes de la concesión.

Dichos intereses se destinarán a incrementar el fondo de préstamos.

### **Artículo 37. Hijos disminuidos de trabajadores/as**

Aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos disminuidos psíquicos, podrán hacerlos participar en las actividades recuperadoras que en la actualidad se llevan a cabo en el Centro o en las que puedan crearse en un futuro, gratuitamente, si así lo desean.

### **Artículo 38. Recibos de finiquitos**

Los recibos de finiquitos que pudieran firmar los/as trabajadores/as solo serán válidos, si pasados quince (15) días, éstos no han mostrado su disconformidad. En caso contrario, solo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que, según los indicados recibos, consten como realmente percibidas. Esto en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

## **Capítulo V. Faltas y sanciones**

### **Artículo 39. Faltas y sanciones**

Plazos de prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las faltas graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

### **Artículo 40. Procedimiento**

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al/la trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Si como consecuencia de la acumulación de faltas leves, una falta leve llegue a alcanzar -por su número- una infracción grave, cometida esa última falta leve, deberá ser comunicada para su conocimiento al comité de empresa o al representante de los/las trabajadores/as en unión de las faltas leves anteriores



para su estudio dado que podría constituir falta grave.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al comité de empresa o al representante de los/as trabajadores/as.

### **Artículo 41. Faltas**

Se considerará falta todo incumplimiento culpable por acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en el Contrato particular, en el presente convenio colectivo o resulte contrario a los preceptuados en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

### **Artículo 42. Clasificación**

Las faltas en que pueda estar incurso el trabajador/a se clasifican en:

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

### **Artículo 43. Descripción de las faltas**

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 o en la salida del trabajo hasta tres (3) ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte (20) minutos.
- b) La falta de pulcritud personal.
- 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 del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello 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 tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) No cursar y presentar a su debido tiempo el parte de baja por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.
- h) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco (5) días después de haberlo realizado.



i) No fichar o fichar en tarjeta de control distinta a la propia.

## 2. FALTAS GRAVES:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total de hasta sesenta (60) 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 y salud laboral, 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 riesgos de accidentes para las persona, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

e) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan graves perjuicios para la empresa.

f) Las ofensas de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas, dentro del Centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

g) Falsar los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos para los que se soliciten.

h) Estar en el trabajo en estado de leve intoxicación por alcoholes, 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 o en la salida del trabajo en diez (10) ocasiones durante seis (6) meses o de veinte (20) durante un año debidamente advertidas.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días consecutivos o cinco (5) alternos en 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/as 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, a pacientes o a trabajadores/as.

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 reiterada no utilización de los elementos de protección de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- j) Las previstas en el Estatuto de los Trabajadores como incumplimientos graves y culpables de los/as trabajadores/as.
- k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves.

#### **Artículo 44. Sanciones**

Cuando el personal incurra en alguna falta, antes de proceder a imponer la sanción, la empresa se reunirá con el comité de empresa al que comunicará el hecho y solicitará informe previo.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta catorce (14) días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta treinta (30) días y/o despido.

### **Capítulo VI. Seguridad y salud laboral**

#### **Artículo 45. Prevención de riesgos de accidentes**

En los casos en que el personal realice su actividad en unidades de radiaciones, radioterapia y medicina nuclear, deberá proveérseles de gafas, guantes, delantales, pantallas de plomo y calzado especial y, en su caso, además de establecer los oportunos sistemas de control para medir las irradiaciones recibidas, así como conocer el estado morfológico de la sangre y demás datos que se consideren necesarios para velar por su seguridad, para lo cual se utilizarán cámaras de ionización, películas y dosímetros según las normas dictadas al respecto y se efectuará al menos cada tres meses los análisis y pruebas que se juzguen convenientes para salvaguardar la salud de los/las trabajadores/as en relación con el trabajo que realicen. Este convenio colectivo se somete a la Ley núm. 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como todas aquellas disposiciones que se dicten para su desarrollo reglamentario.

#### **Artículo 46. Protección a la mujer embarazada**

Toda mujer embarazada en el caso de desarrollar un trabajo peligroso o nocivo, previamente declarado por su médico tocólogo, o según normas del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, tendrá derecho de preferencia a ocupar otro



puesto de trabajo distinto, solo por el tiempo que dure dicho estado físico, adecuado a su categoría profesional respetando el mismo salario y asegurando su reincorporación a su puesto anterior.

#### **Artículo 47. Revisión médica**

La revisión médica, que incluirá la revisión ginecológica para la mujer, será anual, salvo que la solicite el/la trabajador/a o la empresa por causas justificadas.

Los costes irán a cargo de la empresa y se harán dentro de la jornada laboral computándose como trabajo efectivo y dentro del Centro de trabajo. Si el/la trabajador/a no estuviese conforme con el médico que le hubiere asignado la empresa, de acuerdo con el/la mismo/a, el comité de empresa o Delegado/s de Personal le asignará otro facultativo del Centro. Esta revisión constará de los medios complementarios de diagnóstico a juicio del facultativo.

#### **Artículo 48. Uniformes**

La empresa se obliga a facilitar los uniformes que considere necesarios y al personal que lo precise, y, como mínimo, dos al año para el des-empeño adecuado a cada cometido profesional, excepción hecha del personal de recepción, teléfonos y conserjerías, a los que se les facilitarán los uniformes que sean necesarios, sin un mínimo indicado. Igualmente se facilitará calzado apropiado a los auxiliares y limpiadoras.

### **Capítulo VII. Contratación, ingreso, promoción y formación profesional**

#### **Artículo 49. Contrato de trabajo y periodo de prueba**

Las contrataciones de trabajadores/as por la empresa se llevarán a cabo con sujeción a las disposiciones legales que regulan los distintos tipos de contratos laborales.

Los contratos laborales que se suscriban entre la empresa y el/la trabajador/a quedará sujeto/a a período de prueba que, según exige la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha de constar por escrito.

Teniendo en cuenta que la empresa concierta la prestación de servicios sanitarios con la Administración Pública, se regula de forma específica por medio de este convenio colectivo el denominado contrato para obra o servicio, mediante la siguiente definición: El Contrato para obra o servicio determinado queda identificado y será válido cuando la empresa suscriba acuerdos con Instituciones y Administraciones Públicas de cualquier ámbito, para prestarle todo tipo de servicios. En concreto, la empresa podrá contratar a trabajadores/as bajo la referida modalidad para poder desarrollar los conciertos y acuerdos de todo tipo que tenga suscrito o pudiera suscribir con la Consejería de Salud, Consejería de Asuntos Sociales, Servicio Andaluz de Salud, etc. Los/as trabajadores/as contratados/as al amparo de este tipo de contrato incrementarán sus retribuciones con la adquisición de trienios en las mismas condiciones y cuantías que los/as trabajadores/as fijos/as de plantilla.

#### **Artículo 50. Contratación de personal**



No podrá adquirir la condición de fijo de plantilla ningún/a trabajador/ a que no posea título que la legislación exija para el desempeño de su puesto de trabajo.

### **Artículo 51. Plazas a trabajadores/as minusválidos/as**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 6., del Real Decreto núm. 1451/1983, de 11 de mayo, y dadas las características del Centro Asistencial San Juan de Dios, solo se consideran plazas que puedan destinarse a ser ocupadas por trabajadores minusválidos que reúnan la capacidad y formación que el puesto requiera: Dos de Telefonista y una de auxiliar Administrativo.

Las partes acuerdan que se dará preferencia absoluta para ser ocupada por minusválidos, 1 plaza de telefonista.

### **Artículo 52. Promoción profesional**

Los/las trabajadores/as de la empresa tendrán derecho de preferencia para ocupar puestos de trabajo de categoría superior, siempre que posean la titulación requerida para su desempeño y demuestren su capacitación.

### **Artículo 53. Puestos de trabajo de baja carga**

Los puestos de trabajo valorados como de baja carga serán ocupados de forma preferente por mujeres en estado de gestación, trabajadores/as mayores de 55 años y aquellos/as otros/as con impedimentos físicos a los que no resulte recomendable la realización de esfuerzos permanentes.

### **Artículo 54. Promoción y formación profesional**

El importe correspondiente a este concepto queda suprimido y no se abonará en lo sucesivo, respetándose a aquellos trabajadores que lo vinieran percibiendo al 31 de Diciembre de 1999.

### **Artículo 55. Fondo de formación**

La empresa destinará en sus presupuestos anuales un fondo para becas de asistencia a cursos, seminarios, congresos, etc. relacionados con el trabajo que realiza su personal.

El importe del fondo de formación se concreta para el año 2.007 en 2.945,76 euros (dos mil novecientos cuarenta y cinco euros y setenta y seis céntimos). Y para el año 2008 en 3.069,48 euros (tres mil sesenta y nueve euros y cuarenta y ocho céntimos).

En el año 2009, este concepto experimentará el incremento porcentual al que se alude respecto de dicho año en el Artículo 21º., del convenio colectivo.

Los empleados que lo deseen solicitarán la ayuda pertinente y la Comisión Paritaria decidirá sobre su concesión, contestando en un plazo máximo de 15 días.

La empresa vendrá obligada a conceder los permisos necesarios, pero los días son a cargo del trabajador/a.



Si no se agotasen en un ejercicio los fondos de esta dotación, se destinarán al siguiente ejercicio.

#### **Artículo 56. Plus de docencia**

Los Titulados superiores que tengan a su cargo Alumnos/as de Centros oficiales, percibirán un plus mensual de 32,53 €.Dicho plus se prorrateará en pagas extras y vacaciones.

Tal importe experimentará durante los años 2008 y 2009 los incrementos previstos en el artículo 21., del convenio colectivo.

### **Capítulo VIII. Cláusulas de garantías**

#### **Artículo 57. Condiciones más beneficiosas**

Siempre con carácter personal, la empresa se obliga a respetar las condiciones particulares que con carácter global y cómputo anual excedan del conjunto de las mejoras del presente convenio colectivo, manteniéndose estrictamente "ad personam". Las que sean de carácter económico aunque permanezcan congeladas, no podrán ser absorbidas.

### **Capítulo IX. Derechos sindicales**

#### **Artículo 58. Descuento cuota sindical**

La empresa se obliga a descontar mensualmente, y por conducto de la nómina de haberes, la cuota que cada uno de los/las trabajadores/as de la plantilla satisfaga al sindicato al que se encuentre afiliado/a, haciendo entrega de lo recaudado al efecto y dentro de los cinco días siguientes del mes posterior al pago de la nómina, a la persona responsable de la recaudación que designen los respectivos sindicatos.

El descuento de referencia se llevará a cabo en tanto que el/la trabajador/a no participe por escrito al Departamento de Personal de la empresa su negativa a satisfacer la aludida cuota.

#### **Artículo 59. Derechos sindicales**

1. El comité de empresa dispondrá de un local en el Centro de trabajo para sus reuniones dotado de línea telefónica y el mobiliario adecuado al ejercicio de sus funciones, sin que pueda hacerse uso de dicho local por personas ajenas al comité de empresa, sin el oportuno permiso de este.

2. Los miembros del comité de empresa dispondrán de treinta y cuatro (34) horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Siempre que lo crea oportuno, podrá celebrar Asambleas con los/las trabajadores/as, fuera de las horas de trabajo, sean o no componentes del comité de empresa, con el único requisito de su comunicación a la empresa con veinticuatro (24) horas de antelación.





3. Las Centrales Sindicales con representación en la empresa, podrán reunirse en Asamblea con los/las trabajadores/as de la empresa, fuera de las horas de trabajo, debiéndolo comunicar a la empresa con cuarenta y ocho (48) horas de antelación como mínimo.

4. La empresa se reunirá con el comité de empresa antes de imponer una sanción por falta grave o muy grave.

5. El comité de empresa conocerá obligatoriamente los modelos de contratos de trabajo y serán informados previamente de toda nueva contratación, despidos, finiquitos y expedientes de regulación de empleo.

6. La empresa entregará al comité de empresa, la memoria, balance y cuenta de explotación al final del ejercicio económico. En caso de situación económica grave, esta lo comunicará al comité de empresa.

### **Artículo 60. Acumulación de horas sindicales en la empresa**

El acuerdo de acumulación tendrá, como mínimo, una duración de seis meses. En dicho acuerdo de acumulación se establecerá el sistema de acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa en uno o varios miembros.

### **Artículo 61. Garantías de los miembros del comité de empresa**

Los miembros del comité de empresa gozarán de las garantías legalmente establecidas en el artículo 68.. del Estatuto de los Trabajadores, y en los supuestos de expiración de sus respectivos mandatos, dichas garantías se prolongarán hasta 30 meses después, contados a partir de la fecha de cese de su representación.

## **Capítulo X. Comisión paritaria**

### **Artículo 62. Comisión Paritaria**

Dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente convenio colectivo en el *Boletín Oficial de la Provincia*, se constituirá la Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del mismo, que, presidida por una persona aceptada por ambas partes y que tendrá voz pero no voto, contará con cuatro vocales titulares y cuatro suplentes, de los que dos serán designados por los/las trabajadores/as y otros dos por la empresa. La Comisión celebrará, al menos, una reunión trimestral ordinaria y tantas extraordinarias como acuerde el Presidente y a petición fundada o por propia iniciativa.

### **Artículo 63. Funciones de la Comisión Paritaria**

Serán funciones de esta Comisión:

a) Conocer de los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio colectivo, debiendo emitir dictamen sobre ellos, que obligará a las partes en caso de mayoría.





b) Evacuar los informes que sobre este convenio colectivo solicite la Autoridad laboral o Juzgado de lo Social.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en este convenio colectivo.

d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este convenio colectivo, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

La Comisión Paritaria recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que crea necesarios para el cumplimiento de sus fines.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

#### **Disposición adicional**

El Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga y sus trabajadores se regirán, en todo cuanto no esté previsto en este convenio colectivo, por las disposiciones legales y reglamentarias contenidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, y en el convenio colectivo para Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga y su Provincia, publicado en el *BOP* número 214, correspondiente al día 9 de noviembre de 2006.

Y en prueba de conformidad con todo lo anteriormente expuesto, los Representantes de los/las trabajadores/as y de la empresa firman el presente por septuplicado, en Málaga a once de diciembre de 2008.

#### **Anexo tablas salariales 2007**





TABLA REAL 2007 (HASTA 30 DE ABRIL)

CATEGORIAS	S. BASE	PELIGROSIDAD	RFAM.	PASISTEN.	C. HOSP.	P. DOCENC	TOTAL MES	BRUTO AÑO CON AYUDA FAM.	BRUTO AÑO SIN AYUDA FAM.
<i>DIRECTIVOS</i>									
DIRECTOR MÉDICO	1.157,26	145,65	37,07	73,28	0,00	0,00	1.413,26	20.979,02	20.422,97
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.157,25	145,65	37,07	73,28	0,00	0,00	1.413,25	20.978,97	20.422,91
<i>PERSONAL SANITARIO TITULADO SUPERIOR</i>									
MÉDICO JEFE DEPARTAMENTO	1.053,74	145,65	37,07	73,28	0,00	0,00	1.309,74	19.426,29	18.870,24
MÉDICO JEFE SERVICIO	1.018,15	145,65	37,07	73,28	0,00	0,00	1.274,15	18.892,34	18.336,29
MÉDICO ADJUNTO	969,45	145,65	37,07	73,28	0,00	0,00	1.225,45	18.161,87	17.605,81
MÉDICO GUARDIA	900,82	145,65	37,07	73,28	0,00	0,00	1.156,82	17.132,53	16.576,47
<i>PERSONAL SANITARIO TITULADO MEDIO</i>									
JEFE ENFERMERÍA	952,11	145,65	37,07	73,28	53,92	0,00	1.262,04	18.710,70	18.154,65
SUBJEFE ENFERMERÍA	938,71	145,65	37,07	73,28	53,92	0,00	1.248,63	18.509,64	17.953,59
DUEÑAS	933,99	145,65	37,07	73,28	77,22	0,00	1.267,20	18.788,21	18.232,16
FISIOTERAPEUTA	933,99	145,65	37,07	73,28	77,22	0,00	1.267,20	18.788,21	18.232,16
TERAPEUTA OCUPACIONAL	918,96	145,65	37,07	73,28	53,92	0,00	1.228,88	18.213,41	17.657,35
<i>PERSONAL SANITARIO NO TITULADO</i>									
COORDINADOR	918,96	145,65	37,07	73,28	53,92	0,00	1.228,88	18.213,41	17.657,35
MONITOR	817,96	131,14	37,07	73,28	83,06	0,00	1.142,50	16.917,73	16.361,67
AUXILIAR	804,26	131,14	37,07	73,28	83,06	0,00	1.128,80	16.712,22	16.156,16
<i>PERSONAL NO SANITARIO</i>									
TITULADO SUPERIOR	969,45	145,65	37,07	73,28	0,00	0,00	1.225,45	18.161,87	17.605,81
PSICÓLOGO	969,45	145,65	37,07	73,28	0,00	32,53	1.257,98	18.649,81	18.093,75
TITULADO GRADO MEDIO	926,48	145,65	37,07	73,28	53,92	0,00	1.236,40	18.326,11	17.770,05
<i>PERSONAL ADMINISTRATIVO</i>									
ADMINISTRADOR	978,99	145,65	37,07	73,28	0,00	0,00	1.234,99	18.305,01	17.748,96
JEFE SECCIÓN	977,90	145,65	37,07	73,28	0,00	0,00	1.233,90	18.288,64	17.732,58
JEFE NEGOCIADO	977,90	145,65	37,07	73,28	0,00	0,00	1.233,90	18.288,60	17.732,54
OFICIAL ADMINISTRATIVO	817,95	131,14	37,07	73,28	83,06	0,00	1.142,49	16.917,56	16.361,51
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	804,26	131,14	37,07	73,28	83,06	0,00	1.128,80	16.712,22	16.156,16
<i>PERSONAL SERVICIOS GENERALES</i>									
JEFE CONSERVACIÓN	815,53	145,65	37,07	73,28	83,06	0,00	1.154,59	17.099,04	16.542,98
OFICIAL OFICIO	817,95	131,14	37,07	73,28	83,06	0,00	1.142,49	16.917,56	16.361,51
AYUDANTE PEÓN	792,63	131,14	37,07	73,28	83,06	0,00	1.117,18	16.537,86	15.981,81
GOBERNANTA	817,95	131,14	37,07	73,28	83,06	0,00	1.142,49	16.917,56	16.361,51
CAMARERA/PLIPIADORA	792,63	131,14	37,07	73,28	83,06	0,00	1.117,18	16.537,86	15.981,81
JEFE LENCERÍA	817,95	131,14	37,07	73,28	83,06	0,00	1.142,49	16.917,56	16.361,51
LENCERIALAVANDERA	792,63	131,14	37,07	73,28	83,06	0,00	1.117,18	16.537,86	15.981,81

#\*5\*#



TABLA REAL 2007: DESDE MAYO

CATEGORIAS	S. BASE	PELIGROSIDAD	P. ASISTEN.	C. HOSP.	TOTAL MES	BRUTO AÑO
MÉDICO ESPECIALISTA	1.209,45	145,65	73,28	0,00	1.428,38	21.205,81
MÉDICO GUARDIA	1.209,45	145,65	73,28	0,00	1.428,38	21.205,81
MÉDICO DE FAMILIA	1.209,45	145,65	73,28	0,00	1.428,38	21.205,81
FARMACÉUTICO	1.209,45	145,65	73,28	0,00	1.428,38	21.205,82
PSICÓLOGO	1.209,45	145,65	73,28	0,00	1.428,38	21.205,81
TITULADO SUPERIOR	1.209,45	145,65	73,28	0,00	1.428,38	21.205,81
DUE/ATS	1.093,99	145,65	73,28	77,22	1.390,13	20.632,16
FISIOTERAPEUTA	1.093,99	145,65	73,28	77,22	1.390,13	20.632,16
TRABAJADOR SOCIAL	1.093,99	145,65	73,28	77,22	1.390,14	20.632,25
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.093,99	145,65	73,28	77,22	1.390,14	20.632,23
TITULADO GRADO MEDIO	1.093,99	145,65	73,28	77,22	1.390,14	20.632,23
MONITOR	825,97*	132,42*	73,28	83,87*	1.115,54	16.513,29
OFICIAL ADMINISTRATIVO	825,97*	132,42*	73,28	83,87*	1.115,54	16.513,29
OFICIAL MANTENIMIENTO	825,97*	132,42*	73,28	83,87*	1.115,54	16.513,29
PELUQUERO	825,97*	132,42*	73,28	83,87*	1.115,54	16.513,29
JARDINERO	825,97*	132,42*	73,28	83,87*	1.115,54	16.513,31
AUXILIAR DE CLÍNICA	812,14*	132,42*	73,28	83,87*	1.101,72	16.305,93
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	812,14*	132,42*	73,28	83,87*	1.101,72	16.305,93
AYUDANTE PEÓN	800,40*	132,42*	73,28	83,87*	1.089,98	16.129,87
LENCERÍA/LAVANDERA	800,40*	132,42*	73,28	83,87*	1.089,98	16.129,87
TELEFONISTA	800,40*	132,42*	73,28	83,87*	1.089,98	16.129,87
ORDENANZA/PORTERO	800,40*	132,42*	73,28	83,87*	1.089,98	16.129,87

\* TIENEN UN 1% ADICIONAL

TABLA SALARIAL 2008

CATEGORIAS	S. BASE	PELIGROSIDAD	P. ASISTEN.	C. HOSP.	TOTAL MES	BRUTO AÑO
MÉDICO ESPECIALISTA	1.260,24	151,77	76,36	0,00	1.488,37	22.096,45
MÉDICO GUARDIA	1.260,24	151,77	76,36	0,00	1.488,37	22.096,45
MÉDICO DE FAMILIA	1.260,24	151,77	76,36	0,00	1.488,37	22.096,45
FARMACÉUTICO	1.260,24	151,77	76,36	0,00	1.488,37	22.096,46
PSICÓLOGO	1.260,24	151,77	76,36	0,00	1.488,37	22.096,45
TITULADO SUPERIOR	1.260,24	151,77	76,36	0,00	1.488,37	22.096,45
DUE/ATS	1.139,94	151,77	76,36	80,46	1.448,52	21.498,71
FISIOTERAPEUTA	1.139,94	151,77	76,36	80,46	1.448,52	21.498,71
TRABAJADOR SOCIAL	1.139,94	151,77	76,36	80,46	1.448,52	21.498,81
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.139,94	151,77	76,36	80,46	1.448,52	21.498,79
TITULADO GRADO MEDIO	1.139,94	151,77	76,36	80,46	1.448,52	21.498,79
MONITOR	864,79*	141,98**	76,36	87,82*	1.170,94	17.335,08
OFICIAL ADMINISTRATIVO	864,79*	141,98**	76,36	87,82*	1.170,94	17.335,02
OFICIAL MANTENIMIENTO	864,79*	141,98**	76,36	87,82*	1.170,94	17.335,02
PELUQUERO	864,79*	141,98**	76,36	87,82*	1.170,94	17.335,02
JARDINERO	864,79*	141,98**	76,36	87,82*	1.170,94	17.335,04
AUXILIAR DE CLÍNICA	850,31*	141,98**	76,36	87,82*	1.156,47	17.117,92
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	850,31*	141,98**	76,36	87,82*	1.156,47	17.117,92
AYUDANTE PEÓN	838,02*	141,98**	76,36	87,82*	1.144,18	16.933,58
LENCERÍA/LAVANDERA	838,02*	141,98**	76,36	87,82*	1.144,18	16.933,58
TELEFONISTA	838,02*	141,98**	76,36	87,82*	1.144,18	16.933,58
ORDENANZA/PORTERO	838,02*	141,98**	76,36	87,82*	1.144,18	16.933,58

\* TIENEN UN 0,5% ADICIONAL  
\*\* TIENEN 4 EUROS ADICIONAL

#\*6\*#