



## **CONVENIO COLECTIVO HOSPITAL VIRGEN DEL MAR 2009-2010**

### **Artículo 1. Partes signatarias.**

Firman el presente Convenio, de una parte el Comité de Empresa compuesto por cuatro representantes del Sindicato CCOO, tres representantes del Sindicato CSICSIF y tres representantes del Sindicato UGT., como representación laboral y de otra parte, el Hospital Virgen del Mar en representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente Convenio obliga solo y exclusivamente al Hospital Virgen del Mar dedicada a la actividad de Hospitalización, Asistencia y Consulta.

### **Artículo 3. Ámbito personal.**

Afectara a todos los trabajadores fijos, interinos o eventuales, con o sin título, que presten sus servicios en la citada empresa.

### **Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, duración, prórroga y atrasos.**

Vigencia. El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos se aplicarán con efectos del día 1 de enero de 2009.

Duración. La duración se establece por un periodo de dos años, contado a partir del 1 de enero del año 2009, finalizando, por tanto, el día 31 de diciembre de 2010.

Atrasos. Los atrasos que se pudieran originar como consecuencia de la aplicación retroactiva del presente Convenio deberán hacerse efectivos por la empresa en el plazo de un mes a partir de su entrada en vigor.

La liquidación y el pago de los atrasos se harán documentalmente en hoja de salarios diferenciada de la nómina ordinaria. Esta será efectiva para todos los trabajadores que estuvieran en la empresa en dicho periodo aunque en el momento del pago ya no presten servicios en esta.

Prórroga. El Convenio se prorrogará por periodos anuales, si no se denuncia por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes respecto a la fecha de su terminación, mediante escrito dirigido a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía y a la otra parte. En todo caso el Convenio Colectivo seguirá vigente en todo su articulado en





tanto no sea sustituido por otro.

### **Artículo 5. Compensación y absorción.**

Las mejoras económicas que se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles, en cómputo anual y global, con aquellas que la empresa tuviera establecidas con anterioridad a la firma del mismo y con las que puedan establecerse en el futuro por disposición oficial.

### **Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las situaciones personales y en cómputo anual de retribuciones que excedan de las establecidas en el presente Convenio.

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

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firma de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

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

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de cuatro miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, en el momento que cualquiera de sus integrantes así lo requiera.

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitar de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de





este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su interpretación se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

#### **Artículo 9. Contratación.**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto del ordenamiento jurídico.





La empresa facilitará copia básica de los contratos suscritos.

### **Artículo 10. Cobertura de vacantes, sustituciones de personal y aumento de plantilla.**

En el caso de que la Empresa tuviera necesidad de ampliar la plantilla, deberá comunicar previamente al Comité de Empresa el puesto o puestos de trabajo a crear, experiencias y aptitudes profesionales requeridas, así como pruebas específicas de selección cuando procedan.

El sistema de cobertura de vacantes deberá responder en primera instancia a la promoción profesional de los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año y a los requerimientos específicos del puesto a cubrir. En caso de igualdad, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para la cobertura del puesto, se dará prioridad a la antigüedad en la empresa.

La Empresa se compromete, cuando ello sea necesario a cubrir las ausencias por bajas, vacaciones, etc...

### **Artículo 11. Contratos eventuales.**

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se modifica la duración máxima de este tipo de contratos de duración determinada que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio.

La duración máxima de estos contratos será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa o circunstancia que los justifique.

En caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a su duración máxima, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Todos los finiquitos que se suscriban con relación al cese de un trabajador, se harán por escrito. Siempre que el trabajador lo solicite podrá acompañarle un representante de los trabajadores de la empresa.

### **Artículo 12. Fomento de la contratación indefinida.**

Se podrá aplicar toda aquella legislación vigente en cada momento en materia laboral para el fomento de empleo, pudiéndose convertir en contratos indefinidos los contratos temporales y de duración determinada.

El régimen jurídico del contrato acogido a esta legislación, se regirá por lo dispuesto en las normas que lo regulen.





### **Artículo 13. Formación Continua**

Con respecto a la Formación continua las partes se someten a lo dispuesto en el III Acuerdo Nacional de Formación continua para el Sector de Sanidad Privada, que se desarrolla en el III Acuerdo de Formación Continua vigente hasta diciembre del 2004. Tras el cual ambas partes se someterán a los futuros Acuerdos de Formación Continua.

### **Artículo 14. Excedencia Voluntaria.**

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años del final de la anterior excedencia.

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.

### **Artículo 15. Sustituciones**

Las bajas por enfermedad, vacaciones y otras análogas de duración superior o igual a un mes, obligarán a la empresa a organizar el trabajo de forma que no se recargue al personal de plantilla.

### **Artículo 16. Jubilación voluntaria.**

La jubilación del personal afectado por el presente Convenio podrá ser voluntaria a partir de los sesenta años y de acuerdo con la legislación vigente.

### **Artículo 17. Jubilación a los 64 años.**

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, la empresa se obliga a sustituir a cada trabajador jubilado, por otro trabajador en las condiciones previstas en dicho Real Decreto.

Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

La empresa se obliga, en el caso de petición del trabajador para ejercer el derecho y negativa, a comunicar esta situación a la Comisión de Interpretación del Convenio en un plazo de 15 días.

### **Artículo 18. Jubilación obligatoria.**



Se pacta que la edad máxima de jubilación será a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo de carencia previsto para acceder a la pensión de jubilación.

## **TIEMPO DE TRABAJO**

### **Artículo 19. Jornada de trabajo.**

La jornada máxima de trabajo en las actividades comprendidas en el presente Convenio queda establecida en

1.736 horas anuales de trabajo efectivo.

El trabajo podrá ser realizado en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, turnos fijos de mañana, tarde o noche o jornadas partidas de mañana y tarde.

El personal adscrito a los servicios de Administración (excluidos el personal de Admisión y Telefonistas), durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, realizarán jornada intensiva de 8 a 15 horas.

El personal de mantenimiento tendrá jornada intensiva de mañana o tarde del 15 de junio al 15 de septiembre.

1º. Para la distribución de jornada laboral en el hospital, atendiendo a que el trabajo se desarrolla en proceso continuo, esto es, se realiza durante las 24 horas los 365 días del año, las empresas elaborarán, con periodicidad al menos mensual, los cuadrantes o cartones de turnos de cada trabajador.

No obstante, cuando concurran causas técnicas u organizativas que así lo justifique, la dirección de la empresa, previo aviso con una antelación mínima de 72 horas a los trabajadores afectados, podrá alterar el cuadrante de turnos. Sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, las discrepancias en esta materia se plantearán ante la Comisión Paritaria del Convenio.

2º. Ausencias imprevistas. Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencias, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la dirección de la empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto que la dirección de la empresa pueda proceder a su sustitución.

3º. Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada de trabajo,





aquellos trabajadores que, en aplicación del calendario laboral vigente, pudieran exceder dicha jornada anual, deberán disfrutar, antes del 31 de enero del año siguiente, en concepto de licencia retribuida, de los días que supongan dicho exceso, días que se entenderán como de trabajo efectivo.

No obstante, cuando lo expresado en el párrafo anterior no fuese posible y el trabajador hubiera realizado un exceso de horas sobre la jornada máxima anual, dicho exceso le será abonado según el valor resultante de la fórmula prevista en el artículo relativo a las horas extraordinarias.

### **Artículo 20. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales se fijan en 30 días naturales, para todo el personal, retribuidas las mismas en la cuantía de nómina ordinaria.

El calendario de vacaciones se fijará entre los meses de julio a septiembre y diciembre, mediante turnos que garanticen la rotación anual de todo el personal en los cuatro meses del periodo vacacional, excluyéndose de tal periodo a aquellos trabajadores a los que por necesidades del servicio y oído el Comité de Empresa no las puedan disfrutar en el período de referencia. Siempre que concurra causa justificada, el trabajador podrá disfrutar de 15 días seguidos de sus vacaciones fuera del periodo vacacional solicitándolas con una antelación no inferior a un mes y previa autorización de la empresa.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Si por necesidades de servicios fuera necesario modificar el calendario de vacaciones para algún trabajador, este cambio habrá de ser notificado al menos con 15 días de anticipación.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con el día señalado para el descanso semanal.

La enfermedad debidamente acreditada sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del periodo vacacional.

La enfermedad sobrevenida durante el periodo de disfrute de las vacaciones no las interrumpe salvo que la misma suponga ingreso hospitalario, o bien que impida gravemente la autonomía del individuo.

### **Artículo 21. Festivos.**

Las fiestas laborables, que tienen carácter retribuido y no recuperable, serán las fijadas en el calendario anual de fiestas, publicado en el Boletín Oficial





correspondiente.

Cuando por razones técnicas u organizativas no pueda disfrutarse el día de fiesta correspondiente, el trabajador causará derecho a un descanso compensatorio, considerándose, a tal efecto, tres opciones:

- a) Su disfrute en otro día de la semana.
- b) Acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- c) Disfrutadas como descanso continuado en un período distinto al de vacaciones.

Estas opciones se efectuarán por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, respetándose los acuerdos existentes en la actualidad respecto de la modalidad utilizada para compensarlas.

El 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero se considerarán como Festivos Especiales.

## **Artículo 22. Permisos y licencias.**

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho.
- b) Tres días efectivos de trabajo continuado o no, en los casos de nacimiento de hijo o adopción o enfermedad grave, ingreso o intervención quirúrgica de un familiar o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber.
- e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- f) Se concederán permisos durante el tiempo indispensable, dentro de la jornada de trabajo, para asistir a consulta médica personal, acompañamiento de cónyuge, hijos menores de 14 años e hijos disminuidos físicos o psíquicos sin límite de edad, mediante acreditación del facultativo que asista al paciente así como la presentación del documento de citación o justificante de asistencia en el que







deberá constar la hora de la cita u horario en el que acudió.

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. Si el trabajador tiene turno nocturno se le concederá si trabajase, la noche anterior a dicha prueba.

h) Los trabajadores podrán solicitar una licencia no retribuida de un mínimo de un mes y un máximo de tres, debiendo justificar dicha solicitud. Esta licencia solo podrá solicitarse con al menos un año de antigüedad en la empresa y, una vez disfrutada, no podrá volver a interesarse hasta transcurridos dos años de su finalización. La empresa podrá denegar este tipo de licencia por causas organizativas.

i) Cuatro días de asuntos propios (Computables 28 horas en turnos M-T-N), previa notificación a la empresa con un plazo de 15 días, pudiendo ésta denegar la solicitud por razones de cobertura de los servicios. A partir de 2.010, los trabajadores tendrán derecho a cinco días de asuntos propios por año (Computables 35 horas en turnos M-T-N).

Caso de no poderse disfrutar estos días en el ejercicio correspondiente, se acumulará al periodo de vacaciones del siguiente año.

j) En todo caso disfrutará el personal de los permisos que al margen de los indicados puedan corresponderle a tenor de la legislación vigente.

Caso de que algún trabajador haga uso de estos permisos, éstos contabilizarán como jornada efectiva trabajada.

## **RÉGIMEN ECONÓMICO**

### **Artículo 23. Nómina de Haberes.**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todas las retribuciones salariales y extra salariales constarán en el recibo mensual de salarios. Para el año 2.009 la subida es del 1,5% y las cuantías de las mismas son las que específicamente se recogen en el texto del Convenio y tablas salariales contenidas en el Anexo I.

Para el año 2010 la subida es del 1,3% y las cuantías de las mismas son las que específicamente se recogen en el texto del convenio y en las tablas salariales contenidas en el Anexo II.

En caso de que el IPC real de los años 2009 y 2010 fuera superior a las subidas negociadas respectivamente 1,5% para el año 2009 y 1,3% para el año 2010, se adaptarán las tablas salariales a dicho IPC con efectos retroactivos al 1 de enero.





Igualmente se incluirán en las nóminas de haberes, como complemento ad personam, aquellas cuantías que, en el pasado ejercicio 2002 tenían el concepto de retribución voluntaria/complementaria, al entender que las cuantías que corresponden a dichos conceptos derivan de la condición personal de cada uno de los trabajadores a los que corresponda dicho complemento. Este complemento pasará a ser liquidado distribuido en las doce mensualidades ordinarias

Se fija como día de cobro el 28 de cada mes.

#### **Artículo 24. Salario base.**

Los salarios bases que corresponden al personal afectado por el presente Convenio son los que figuran en la tabla de salarios que se une como anexo.

#### COMPLEMENTOS SALARIALES

#### **Artículo 25. Personales. Antigüedad.**

La Empresa abonará por el concepto de antigüedad por cada trienio consolidado, para todas las categorías profesionales, el equivalente al importe de un día de Salario Mínimo Interprofesional, comenzando a devengarse el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

#### **Artículo 26. Complementos de puesto de trabajo.**

##### Plus de actividad

En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo a favor del personal de todos los grupos profesionales que será denominado en la nómina de haberes como toxicidad/actividad y con una cuantía de 95,87 euros para el año 2.009, que será hecho efectivo 12 meses al año, esto es, no será incluido en la nómina de haberes de pagas extraordinarias.

Este concepto retributivo se incrementará de conformidad con lo establecido en el artículo 23.

##### Plus de servicio especial

El personal asignado de manera habitual y continuada en quirófano tendrá un complemento de 72,68 euros mensuales por especialización del puesto, que se hará efectivo, en su proporción correspondiente, en las 12 pagas ordinarias del año.





Este concepto retributivo se incrementará de conformidad con lo establecido en el artículo 23.

### **Artículo 27. Ayuda Escolar.**

Por este concepto las empresas abonarán a los trabajadores la cantidad de 30,23 euros anuales por cada hijo en edad escolar de 3 a 6 años, circunstancia que deberán acreditar ante la empresa fehacientemente.

Este concepto retributivo se incrementará de conformidad con lo establecido en el artículo 23.

Se abonará en el mes de septiembre.

### **Artículo 28. Nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario base.

No tendrán derecho a este plus aquellas personas que presten sus servicios exclusivamente en turno de noche por haber sido contratadas específicamente para el mismo.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios en turno fijo de noche percibirán mensualmente como complemento por salario nocturno una cantidad equivalente al 13% del salario base de su categoría.

### **Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, cuya cuantía se fija en treinta días cada una de ellas y se abonarán con arreglo a los salarios base fijados en la tabla anexa del presente Convenio, incrementados por los aumentos por años de servicio (antigüedad).

Las fechas de abono serán las siguientes:

- Paga de Verano: 15 de junio.

-Paga de Navidad: 15 de diciembre.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá acordarse que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

Paga de Beneficios:

Igualmente se establece con carácter obligatorio una gratificación extraordinaria



para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio consistente en el abono de un importe para el año 2.009 de 453,85 euros anuales que será hecha efectiva a prorrata en las doce mensualidades ordinarias.

Este concepto retributivo se incrementará de conformidad con lo establecido en el artículo 23.

### **Artículo 30. Salario-hora Individual y Horas extraordinarias.**

Para el cálculo del importe a pagar por horas extraordinarias se aplicará sobre el salario-hora individual, obtenido mediante la fórmula que se indica, un recargo del 75 por ciento.

S.H.I. =  $(SB+A+R/V/C+P.P.G.E) 12 / \text{jornada anual}$

S.H.I. = Salario hora individual.

SB. = Salario base.

A = Antigüedad.

P.P.G.E. = Parte proporcional de gratificaciones extraordinarias.

R/V/C = Retribución voluntaria complementaria.

### **INDEMNIZACIONES NO SALARIALES**

#### **Artículo 31. Plus de transporte urbano.**

Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se establece un Plus de Transporte Urbano de 58,15 euros mensuales para el año 2.009, sin distinción de categoría y cualquiera que sea su domicilio, salvo en periodos vacacionales y, en la proporción que corresponda, los días de inasistencia voluntaria al trabajo.

Este concepto retributivo se incrementará de conformidad con lo establecido en el artículo 23.

La empresa facilitará el transporte de los trabajadores mediante un servicio de autobús que hará el recorrido entre la plaza Virgen del Mar de Almería Capital y el Hospital Virgen del Mar, garantizándose al menos la llegada y salida del Centro de Trabajo a las 8h. y a las 15h.

#### **Artículo 32. Dietas por desplazamientos y servicios.**

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta mínima de 25. euros por cada día.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá al 50% cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiere de efectuar las dos comidas principales fuera de su residencia habitual.

### **Artículo 33. Plus de Festivos.**

Con carácter fijo, aquellos trabajadores que por su puesto de trabajo vengan desarrollando su actividad incluso los 14 días festivos oficiales (con la excepción de los festivos especiales), debido a la rotación de los turnos que les correspondan, trabajadores incluidos en los grupos de Auxiliares de Planta y UCI, Celadores, Telefonistas, etc., percibirán un plus de 16,38 euros por cada festivo efectivamente trabajado.

Las personas que trabajen en los turnos comprendidos entre las 22.00 horas del día anterior y las 22.00 horas de los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero percibirán un plus compensatorio de festivo especial por un importe de 37,79 euros por día efectivamente trabajado.

Asimismo, por cada domingo efectivamente trabajado, los trabajadores percibirán el importe de 9,30 euros.

Estos conceptos retributivos se incrementarán de conformidad con lo establecido en el artículo 23.

## **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **Artículo 34. Seguridad y salud laboral.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente en la materia.

### **Artículo 35. Ropa de trabajo.**

La empresa entregará anualmente a los trabajadores un par de zapatos ortopédicos y ropa reglamentaria.

### **Artículo 36. Reconocimiento Médico.**

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica anual de su salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia de la salud solo puede llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, excepto, previo informe de los representantes de los



trabajadores, en los siguientes supuestos:

-Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

-Para verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir peligro para si mismo, para los demás trabajadores o para las personas relacionadas con la empresa.

-Cuando así esté establecido en una disposición legal, debido a riesgos específicos o a actividades de especial peligrosidad.

### **Artículo 37. Dosímetro.**

A los trabajadores que presten sus servicios en los locales donde se produzcan radiaciones ionizantes se les proveerá del correspondiente dosímetro.

De la lectura periódica de los dosímetros personales se facilitará copia al trabajador.

### **Artículo 38. Protección de la maternidad.**

Si los resultados de la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras en tal situación, deberán adoptarse las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

### **Artículo 39. Acción Social.**

La Empresa, como beneficio social a los trabajadores que integran su plantilla, complementará, en los supuestos de baja por accidente laboral, el salario del trabajador hasta el 100% del mismo durante todo el tiempo de dicha baja.

## **DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 40. Representatividad Sindical.**

La Empresa considerará a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla (10%) como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios, a través de los representantes legales de los trabajadores.

La empresa no podrá despedir a un trabajador, ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.





El Comité de empresa dispondrá de un local en el centro de trabajo para sus reuniones, dotado de línea telefónica teniendo la empresa facultad de control de su uso y el mobiliario adecuado al servicio de sus funciones, sin que pueda hacerse uso de dicho local por personas ajenas al mismo, sin el oportuno permiso de este.

#### **Artículo 41. Cuota Sindical.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

#### **Artículo 42. Excedencia por cargo representativo.**

Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

#### **Artículo 43. Crédito horario.**

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales que establece el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumular uno o dos miembros del Comité de Empresa las horas del conjunto de miembros del referido Comité.

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 44. Principios de ordenación.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persigue 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 empresarios.



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 Título.
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 si los hubiere.

#### **Artículo 45. Graduación de las faltas.**

1. Se consideran 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 al trabajo de un día durante el periodo 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 del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiese 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 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 consideran 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 de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que





tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) 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 riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) 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.

h) 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 lo que no hubiere sido autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

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

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

o) 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 consideran faltas muy graves:



- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañero o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- 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 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 desempeñen 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.
- m) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 l) y m) del presente artículo.
- n) 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 del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

#### **Artículo 46. Sanciones.**

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.



b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expediente personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## **RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES**

### **Artículo 47. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos Colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores o a la Empresa.

## **Anexo 1. Hospital Virgen del Mar tablas salariales**



CATEGORIA	SALARIO BASE	
	Año 2009	Año 2010
	EUROS	EUROS
	Real	Inicial
	1,5%	1,3%

**GRUPO A) PERSONAL DIRECTIVO**

DIRECTOR MÉDICO	1.286,57	1.303,29
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.286,57	1.303,29
SUBDIRECTOR MÉDICO	1.238,95	1.255,05
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.238,95	1.255,05

**GRUPO B) PERSONAL SANITARIO**

<b>TITULADOS DE GRADO SUPERIOR</b>		
MÉDICO JEFE DE DEPARTAMENTO	1.221,00	1.236,87
MÉDICO JEFE DE SERVICIO	1.155,34	1.170,36
MÉDICO JEFE CLÍNICO	1.110,76	1.125,20
MÉDICO ADJUNTO	1.068,03	1.081,92
MÉDICO RESIDENTE O INTERNO	918,52	930,46
FARMACÉUTICO	1.068,03	1.081,92
<b>TITULADOS DE GRADO MEDIO</b>		
JEFE DE ENFERMERÍA	1.031,67	1.045,09
SUBJEFE DE ENFERMERÍA	957,83	970,28
SUPERVISOR DE ENFERMERÍA	957,83	970,28
A.T.S., ENFERMERAS, PRACTICANTES Y MATRONAS	934,49	946,64
FISIOTERAPEUTAS	922,60	934,60
TERAPEUTA OCUPACIONAL	885,14	896,65
<b>NO TITULADOS</b>		
AUXILIAR TÉCNICO DE RADIODIAGNÓSTICO	865,93	877,19
MAESTRO DE LOGOFONÍA	846,72	857,73
MAESTRO DE SORDOS	846,72	857,73
MONITOR DE LOGOFONÍA, SORDOS, EDUCACIÓN FÍSICA Y OCUPACIONAL	770,73	780,75
AUXILIAR SANITARIO, AUXILIAR SANITARIO ESPECIALIZADO, PUERICULTORES, AUXILIARES DE CLÍNICA, AUXILIARES DE LABORATORIO, CUIDADOR PSIQUIÁTRICO	720,31	729,68

**GRUPO C) PERSONAL TÉCNICO NO SANITARIO**

<b>TITULADOS DE GRADO SUPERIOR</b>		
LETRADO O ASESOR JURÍDICO, ARQUITECTO, INGENIERO, FÍSICO, QUÍMICO, ECONOMISTA	1.068,03	1.081,92



CATEGORÍA	SALARIO BASE	
	Año 2009	Año 2010
	EUROS Real	EUROS Inicial
	1,5%	1,3%
<b>TITULADOS DE GRADO MEDIO</b>		
TITULADO MERCANTIL, INGENIERO TÉCNICO, MAESTRO NACIONAL, ETC.	922,60	934,60
<b>GRUPO D) PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
ADMINISTRADOR	1.068,03	1.081,92
JEFE DE SECCIÓN	1.051,75	1.065,42
JEFE DE NEGOCIADO	986,85	999,68
OFICIAL ADMINISTRATIVO	770,72	780,74
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	720,31	729,68
<b>GRUPO E) PERSONAL SUBALTERNO</b>		
CONSERJE	813,94	824,52
ORDENANZA Y PORTERO	720,31	729,68
VIGILANTE NOCTURNO	730,47	739,97
<b>GRUPO F) PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES</b>		
JEFE DE COCINA	813,94	824,52
COCINERO	747,37	757,09
AYUDANTE DE COCINA, CAMARERO/A, FREGADOR/A, ENCARGADO, JEFE DE ALMACÉN, ETC.	720,31	729,68
<b>GRUPO G) PERSONAL DE OFICIOS VARIOS</b>		
JEFE DE TALLER	814,04	824,62
ELECTRICISTA, CALEFACTOR, FONTANERO, CONDUCTOR DE 1º ESPECIAL, ETC.	720,31	729,68
ASPIRANTES, PINCHES, BOTONES, ENTRE 16 Y 18 AÑOS, ETC.	S.M.I	S.M.I

### Pluses de convenio Hospital Virgen del Mar

	2.009	2.010
Plus de Actividad	95,87	97,12
Plus de Quirófano	72,68	73,62
Ayuda escolar	30,23	30,63
Paga de Beneficios	453,85	459,75
Plus transporte urbano	58,15	58,91
Plus Festivos	16,38	16,59
Plus Festivos especiales	37,79	38,28
Plus Domingos	9,30	9,42
Salario Nocturno (sobre salario base)	13%	13%
INCREMENTO	1,5%	1,3%

