



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Centro Asistencial San Juan de Dios, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 26 de julio de 2010, código de convenio número 2906982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 3 de diciembre de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, D. 170/09, de 19 de mayo, P. S., el Secretario General, firmado: Enrique Ruiz-Checa Martínez.

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado por los representantes del Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga y de los trabajadores/as del mismo, constituidos en Comisión Negociadora, estando representado el Centro por don José Luis Fuentes Valdés, doña Cristina Morales Fernández y don Antonio Villanueva Gómez, y los trabajadores por don Salvador Enríquez Enjuto, don Conrado Muñoz Rodríguez, don Diego Ramírez Berbel, don Antonio Núñez Pérez, don Miguel Ángel Valero García, don José Luis Ruano Amores, don Bartolomé Gaspar Sosa y doña Belén Luque Cisneros, todos estos miembros del Comité de Empresa; como asesor sindical de CCOO, don Jesús Cabrera González.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS

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 de trabajo 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 núm. 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 dicha normativa no disponga.

Artículo 3. Ámbito Temporal

Cualquiera que fuese 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 2010 y concluirá el 31 de diciembre de 2012.

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 económico con el IPC del año inmediato 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 este 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 de trabajo 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/as en la misma proporción que haya descendido la ocupación del establecimiento. En tal caso, la empresa reunirá y comunicará al Comité de Empresa la reducción, afectando ésta 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 indica 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 convenio colectivo para todo el personal incluido en el ámbito del mismo, será de 1.744 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, contados desde el siguiente al del hecho causante.

Tanto en lo económico como en el descanso, el trabajador/a 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 del convenio colectivo.

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 periodos 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 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 periodo de tiempo



comprendido entre las veintidós horas (22:00 horas) de un día y las ocho horas (8:00 horas) 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 de los trabajadores. Una vez establecidos los turnos, se harán públicos para el conocimiento del personal.

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/a, obligándose la empresa a contratar a otro trabajador/a que cubra ese 50% de la jornada con contrato de trabajo 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 periodo 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 periodo 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo 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 periodo 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 aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo 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 periodo superior a siete días, el periodo 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 periodos de suspensión.

Cuando ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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 periodo 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 supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo 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/as 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 periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este Artículo corresponderá al trabajador/a solicitante, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a 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 en los términos establecidos en 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 periodos 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 casos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo 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/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo 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 de la mencionada Ley del Estatuto de los Trabajadores 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/a.

El trabajador/a 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.
- Dos (2) días naturales por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. 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 (1) por traslado de domicilio dentro del mismo término municipal, que serán dos días (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) Como mejora de convenio colectivo, la empresa concede una licencia especial



de 56 horas para los trabajadores cuya jornada sea a tiempo completo (40 horas semanales) y para el resto proporcional a su jornada de trabajo, que se disfrutarán teniendo en cuenta las necesidades del servicio y de la siguiente forma:

1. El personal no sujeto a turnos disfrutará las horas 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 dichas horas 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.

Las horas a los que se refiere esta apartado d) son horas reales de trabajo.

El disfrute de estas 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 queden 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 periodo vacacional cause baja, por enfermedad o accidente y que requiera hospitalización, la Empresa le respetará los días de baja no contándole éstos como periodo 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 periodos 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 192,68 euros, para el año 2010 pagadera antes del inicio de las mismas. Este importe experimentará durante los años 2011 y 2012 los incrementos previstos en el artículo 21, del convenio colectivo.

El importe de la bolsa de vacaciones no computará en ningún concepto salarial ni afectará a ningún cálculo de gratificaciones extraordinarias, 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 periodo 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 periodo 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 periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/as 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo 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/a 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 extrasalariales 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 2009, se incrementarán con efecto desde el día 1 de enero de 2010, de la siguiente forma:

AÑO 2010

Desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de igual año, el 0,8% (cero con ocho por ciento), cuyo porcentaje se aplicará a todas las categorías profesionales.

AÑO 2011

Desde el día 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de igual año, incremento a todos los conceptos retributivos del convenio colectivo, excepto el plus de peligrosidad, de igual tanto por ciento que haya experimentado el IPC en su conjunto nacional durante el año 2010.

AÑO 2012

Desde el día 1 de enero de 2012 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 I.P.C. en su conjunto nacional durante el año 2011.

Artículo 22. Trienios

Todos los trabajadores/as 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 28,46 euros 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 2011 y 2012, 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 sesenta céntimos (300,70 euros).

Los trabajadores/as 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 mas 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/as 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 euros), como máximo, si ese tramo era el de los dieciséis años o de trescientos euros con setenta céntimos (300,70 euros), 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/as 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 expresan 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 devengados en el 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 devengados en el 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.

AÑO 2010

155,13 euros (ciento cincuenta y cinco euros con trece céntimos), abonable a todas las categorías profesionales de las existentes en la empresa.

AÑO 2011

Desde el día 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de igual año, el complemento retributivo en concepto de plus de peligrosidad e importe correspondiente al año 2010, será aumentado en igual porcentaje que el que haya experimentado el IPC conjunto nacional en el año 2010.

AÑO 2012

A partir del día 1 de enero de 2012, la cuantía del plus de peligrosidad según valor al 31 de diciembre de 2011, se revisará en igual porcentaje que el correspondiente al I.P.C. del año 2011 en el conjunto nacional.

Artículo 27. Plus De Asistencia

Los trabajadores/as del Centro percibirán mensualmente como plus de asistencia la cantidad de 78,05 euros (setenta y ocho euros con cinco 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 2,51 euros (dos euros con cincuenta y un 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 Y Plus De Festivos Especiales

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 45,80 euros (cuarenta y cinco euros con ochenta céntimos) mensuales, cuyo complemento compensa a la nocturnidad.

Con independencia de la cantidad anterior, los trabajadores/as de las categorías profesionales que se indican que realicen prestación laboral durante el turno nocturno comprendido desde las 22:00 horas a las 8:00 horas, en cualesquiera de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero, festividades de Nochebuena, Nochevieja y Reyes, percibirán un plus de festivos especiales como compensación de carácter funcional de las siguientes cuantías:

MÉDICOS: Cantidad a tanto alzado de 15,00 euros por hora trabajada.

ENFERMEROS: Cantidad a tanto alzado de 12,00 euros por hora trabajada.

AUXILIAR DE ENFERMERÍA: Cantidad a tanto alzado de 10,00 euros por hora trabajada.

Artículo 30. Dietas Por Desplazamiento

Todos/as los/as trabajadores/as que por necesidad del servicio y 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/a percibirá las siguientes dietas:

- a) 15 euros por cada almuerzo y cena.
- b) 25 euros 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 euros 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 39,48 euros (treinta y nueve euros con cuarenta y ocho céntimos).

El anterior importe experimentará variación durante los años 2011 y 2012, 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	43,17 euros
En EPO, ESO, FP, Bachillerato y COU	129,50 euros
Facultades universitarias y escuelas técnicas	185,53 euros

Los importes anteriores serán revisados a tenor de los incrementos pactados para los años 2011 y 2012 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.

Artículo 36. Fondo De Préstamos

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

Artículo 41. Faltas

Se considerará falta todo incumplimiento culpable por acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en el contrato de trabajo, 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) Falsear 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 trabajador/a 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 a quien 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 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 a 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 desempeño adecuado del cometido profesional correspondiente, excepción hecha del personal de recepción, teléfonos y conserjerías, a los que se les facilitarán los uniformes que sean necesarios, sin el 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 periodo 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 objeto de su actividad 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 número 1451/1983, de 11 de mayo, y dadas las características del Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga, solo se consideran plazas que puedan destinarse a ser ocupadas por trabajadores/as 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, respetándosele 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 2010 en 3.137,35 euros (tres mil ciento treinta y siete euros con treinta y cinco céntimos). Y para los años 2011 y 2012, en cuantías a determinar en cada uno de los correspondientes ejercicios económicos, si bien la respectivas cuantías de éstos no será inferior al importe reseñado para el año 2010.

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 33,24 euros. Dicho plus se prorrateará en pagas extras y vacaciones.

Tal importe experimentará durante los años 2011 y 2012 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 éste.
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 de entre los miembros del Comité de Empresa 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.

Disposiciones Adicionales

1.ª Se incorpora al convenio colectivo como anexo al mismo, protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en la Empresa, que ha sido negociado con el Comité de Empresa en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 48, de la Ley Orgánica número 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectividad de mujeres y hombres.



2.ª Los incrementos porcentuales que constan en el texto del convenio colectivo para los distintos años de vigencia del mismo se hacen coincidir con los aumentos que respectivamente experimente el IPC en el conjunto nacional, aunque si el IPC de cualquiera de los años 2011 o 2012 resultara/n negativo/s, la empresa llevaría a cabo regularización a la baja de los conceptos retributivos contenidos en el mismo, cuya regularización habría de referirse a la fijación de los valores económicos de los distintos conceptos del convenio colectivo a partir del día 1 de enero del año siguiente al de la disminución del IPC, sin que los trabajadores/as hayan de reintegrar cantidad alguna de las percibidas en demasía el año anterior.

3.ª 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 número 1/1995, de 24 de marzo, y en el Convenio Colectivo para Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga y su provincia, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia 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 21 de julio de 2010.

TABLA SALARIAL 2010 (INCR. 0,8% S/2009)

TOTAL BRUTO

CATEGORIAS S. BASE PELIGROSIDAD ASISTENC. C. HOSPIT. MES ANUAL

MEDICO ESPECIALISTA 1.288,11 155,13 78,05 0,00 1.521,28 22.585,07

MEDICO GUARDIA 1.288,11 155,13 78,05 0,00 1.521,28 22.585,07

MEDICO DE FAMILIA 1.288,11 155,13 78,05 0,00 1.521,28 22.585,07

FARMACEUTICO 1.288,11 155,13 78,05 0,00 1.521,28 22.585,07

PSICOLOGO 1.288,11 155,13 78,05 0,00 1.521,28 22.585,07

TIT. SUPERIOR 1.288,11 155,13 78,05 0,00 1.521,28 22.585,07

ATS/DUE 1.165,15 155,13 78,05 82,24 1.480,56 21.974,25

FISIOTERAPEUTA 1.165,15 155,13 78,05 82,24 1.480,56 21.974,25

TRABAJADOR SOCIAL 1.165,15 155,13 78,05 82,24 1.480,56 21.974,25

TERAPEUTA OCUPAC. 1.165,15 155,13 78,05 82,24 1.480,56 21.974,25



TIT. GRADO MEDIO	1.165,15	155,13	78,05	82,24	1.480,56	21.974,25
MONITOR	883,91	155,13	78,05	89,76	1.206,85	17.868,58
OFIC. ADMTVO	883,91	155,13	78,05	89,76	1.206,85	17.868,58
OFIC. MTTO.	883,91	155,13	78,05	89,76	1.206,85	17.868,58
PELUQUERO	883,91	155,13	78,05	89,76	1.206,85	17.868,58
JARDINERO	883,91	155,13	78,05	89,76	1.206,85	17.868,58
AUX. DE ENFERMERIA	869,11	155,13	78,05	89,76	1.192,05	17.646,58
AUX. ADMTVO	869,11	155,13	78,05	89,76	1.192,05	17.646,58
AYDTE. PEON	856,55	155,13	78,05	89,76	1.179,49	17.458,15
LENCERIA/ LAVANDERIA	856,55	155,13	78,05	89,76	1.179,49	17.458,15
TELEFONISTA	856,55	155,13	78,05	89,76	1.179,49	17.458,15
ORDENANZA/ PORTERO	856,55	155,13	78,05	89,76	1.179,49	17.458,15
RESTO CONCEPTOS						
AYUDA FAMILIAR	39,48					
BOLSAVACACIONES	192,68					
PLUS TURNICIDAD	45,80					
PRECIO DEL TRIENIO	28,46					
AYUDA ESCOLAR						
INFANTIL	43,17					
PRIMARIA	129,50					
UNIVERSIDAD	185,53					
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DELACOSO EN LA EMPRESA						
Í N D I C E						





I. DECLARACION DE PRINCIPIOS

II. DEFINICIONES

III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En la convicción de que la cultura y valores de la empresa están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso en la empresa, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, este tipo de conductas.

El presente protocolo, que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

A tal efecto,

LA EMPRESA CONSIDERA:

- Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.
- Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.
- Que toda la plantilla de la empresa debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.
- Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.
- Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.

LA EMPRESA DECLARA:

- Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.





- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

- Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce.

LA EMPRESA INSTA:

- A la Dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.

- A toda la plantilla, a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

LA EMPRESA SE COMPROMETE A:

- Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.

- Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.

- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.

- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.

- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.

- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, quien ejerza esta práctica y contra quien presente falsas denuncias.

DEFINICIONES

A) ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (MOBBING)?



Se considera acoso psicológico en el trabajo una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo.

Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima y en todos los casos atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- INTENCIÓN DE DAÑAR: Existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal.
- PERSISTENCIA EN EL TIEMPO
- VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso moral descendente: Aquél en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso moral horizontal: Se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso moral ascendente: La persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

B) ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO?

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aunque, generalmente, el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.



Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- SOLICITUD: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.
- RECHAZO: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo.

Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.

- INSISTENCIA EN LA CONDUCTA o HECHO AISLADO de la suficiente gravedad.
- El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asimismo, el condicionamiento de un derecho o de una posibilidad de conseguir un derecho o una mejor situación, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

C) DENUNCIA FALSA

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos: a) que carezca de justificación y fundamento y b) que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

A) DENUNCIA:

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento de la Dirección General de RRHH de la Empresa, a través del Departamento de RRHH de su entidad o de la Dirección de Relaciones Laborales de la Empresa. Asimismo, lo podrá denunciar ante cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.



Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

B) ACTUACIONES PRELIMINARES y MEDIACIÓN:

1. Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

2. Recursos Humanos acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente (en adelante, equipo instructor).

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por la representación legal de los trabajadores en todas las fases del procedimiento.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

3. El equipo instructor realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de 5 días laborables siguientes a su recepción.

A través de dicho primer contacto el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.

En caso de denuncia verbal, el equipo instructor la recogerá por escrito, debiendo la persona denunciante firmarla en prueba de conformidad y ratificación.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta se incorporará en este primer contacto con el equipo instructor para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del equipo instructor del mismo sexo.

Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada que la información a la que tengan acceso el equipo instructor en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
- Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.
- Ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación. Se trata de intervenir de manera ágil, donde de una manera confidencial, sencilla y discreta se puedan plantear soluciones.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones del equipo instructor se centrarían en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de MEDIAR en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. El equipo instructor valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta.

El equipo instructor redactará un breve acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación:

- Acuerdo entre las partes: Fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- No acuerdo: El procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

C) INTERVENCIÓN FORMAL:

1. INICIO:

La intervención formal se iniciará:



- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

2. ACTUACIONES:

El equipo instructor establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:
 - Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
 - Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
 - Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
 - Siempre que la persona afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores esté presente durante la entrevista.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del equipo instructor.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.





El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

3. RESOLUCIÓN:

Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de 5 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección de Relaciones Laborales y a la Dirección del Departamento de RRHH, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

Recursos Humanos propondrá a la Dirección de la entidad las actuaciones que procedan e informará a las partes implicadas de las conclusiones del informe, así como de la propuesta de solución. De las conclusiones se dará traslado a la representación legal de los trabajadores cuando ésta haya conocido del proceso.

La empresa adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.
- Ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Archivo del caso.

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.(firmas ilegibles).

