



CONVENIO COLECTIVO DEL COMPLEJO ASISTENCIAL DE HERMANAS HOSPITALARIAS 2012-2015

Visto el texto del expediente REGCON 29/01/0164/2013, en relación al Convenio Colectivo Provincial de la empresa Complejo Asistencial de Hermanas Hospitalarias, presentado con fecha 28 de junio de 2013 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) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1º 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.

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

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

Delegada Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, ciencia y Empleo, Marta Rueda Barrera.

CONVENIO COLECTIVO DEL COMPLEJO ASISTENCIAL DE HERMANAS HOSPITALARIAS 2012-2015

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al Complejo Asistencial Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús, de Málaga, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. Ámbitos Personal y Funcional.

El presente convenio afectará al personal que presta sus servicios en la empresa, cualquiera que sea su contrato de trabajo.

Artículo 3. Vigencia y Denuncia.

La vigencia del presente convenio será de cuatro años, a partir de la entrada en vigor, 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015.

El presente convenio, una vez transcurrido el ejercicio 2014, podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, en cualquier momento, hasta tres meses





antes de la finalización de la vigencia del mismo, a partir de ese momento se prorrogará automáticamente por años naturales, en todos los términos, incluido lo relativo a la revisión salarial.

Artículo 4. Comisión Paritaria.

De acuerdo con lo previsto en las disposiciones en vigor, se crea una comisión paritaria del convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo. La comisión estará compuesta por seis vocales, tres de ellos designados por la entidad rectora y tres por los representantes del personal. Las funciones específicas de la comisión paritaria del convenio son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos, concretamente en este texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Quedará válidamente constituida la comisión cuando se encuentren presentes, en ella los vocales representantes del personal, y, al menos, uno por parte de la entidad rectora. Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que sea sometido un asunto a la comisión y los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta.

De todas las reuniones de la comisión se extenderá necesariamente un acta, en la que se recogerán todos los pormenores de la reunión.

Artículo 5. Absorción.

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

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad.

Las representaciones firmantes convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, considerarán el convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que no se respetaran cualesquiera de los pactos concretos contenidos en aquél, por entender que el contenido del convenio quedaría así desvirtuado, salvo que los referidos pactos conculquen individualmente los mínimos de derecho necesario, a juicio de la autoridad laboral competente o la jurisdicción laboral, en cuyo caso, y previa aprobación de la comisión paritaria del convenio, continuará

en vigor el convenio con las modificaciones preceptivas en orden al cumplimiento de la vigente legislación.

Artículo 7. Concurrencia.

En lo no previsto en este convenio regirá con carácter supletorio el Convenio Colectivo para Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga y Provincia, y demás legislación de ámbito superior.

En materia de concurrencia se estará a lo dispuesto en el artículo 84 del E.T, salvo en lo acordado en el párrafo anterior.

Artículo 8. Inaplicación de las Condiciones Pactadas.

En relación al procedimiento para la no aplicación de las condiciones pactadas en este convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del E. T. se estará a lo que determine el convenio colectivo para clínicas y sanatorios privados de Málaga y provincia.

Capítulo II. Organización del Trabajo.

Artículo 9. Principios Generales.

La organización práctica del trabajo y la jerarquización de funciones es facultad exclusiva de la entidad rectora, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que, mediante ella, se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal. A este respecto serán las distintas direcciones, en el ámbito de su competencia, quienes actúen en nombre de la entidad rectora.

Sin perjuicio de lo anterior, la representación legal de los trabajadores tendrá atribuida las funciones de asesoramiento, orientación, propuesta y representación en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 10. Jornada Laboral.

La jornada máxima de trabajo efectivo para todo el personal afectado por el presente convenio será de 1.771 horas.

El personal con jornadas de trabajo continuadas de más de seis horas tendrá derecho a veinte minutos de descanso que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

No obstante lo anterior, deberá respetarse cualquier otra jornada de trabajo que esté reconocida por contrato de trabajo individual, aunque su duración sea inferior.

Los trabajadores del estamento facultativo, cuya jornada en presencia física sea

inferior a la jornada máxima anual, completarán esta con servicios de alerta, en la forma que se pacte de mutuo acuerdo.

La planificación de los turnos de trabajo, por parte de la dirección correspondiente se realizará con la antelación debida y en colaboración con su personal, al objeto de alcanzar los objetivos propuestos con la máxima satisfacción posible.

La jornada irregular podrá ser un 10% de la jornada regular.

Artículo 11. Organización del Trabajo.

El personal que viene desarrollando su trabajo en turnos (DUE, Aux. Clínica), según la organización actualmente vigente, desde la aplicación del presente convenio pasará a un sistema de organización del trabajo basado en los siguientes principios, siempre que el índice de ocupación del centro supere el 80%.

El personal desarrollará su actividad de lunes a domingo.

Existirá un turno rotatorio en horario de mañana y tarde y un turno fijo de noche.

El personal que desarrolle su actividad en turno de mañana y tarde trabajará siete horas diarias durante 253. En cualquier caso, la planificación de los turnos de trabajo garantizará la coincidencia de libranzas con dos fines de semana completos (sábado y domingo consecutivos) por ciclo de veintiocho días, la coincidencia de libranza con siete festivos y la no-existencia de más de ocho días consecutivos sin libranza.

Para la cobertura de las libranzas de los distintos servicios se crearán corretornos que tendrán garantizada la libranza de un fin de semana por ciclo de veintiocho días. La dirección del centro primará que en la medida que se produzcan vacantes en el régimen habitual de turnos, estas sean cubiertas por aquellos contratados como corretornos. Los corretornos ya existentes disfrutarán de las mismas libranzas en festivos que el resto del personal.

El personal en turno de noche desarrollará su actividad en jornadas de diez horas diarias, con alternancia de días de trabajo y libranza.

En caso de que durante un periodo continuado de seis meses el centro se encontrará con un nivel de ocupación inferior al 80%, la dirección de la empresa estará habilitada para, comunicado a los representantes de los trabajadores, limitar la libranza en fin de semana a uno por ciclo de veintiocho días.

Dado que el sistema de organización del trabajo que se implanta implica un exceso de presencias de personal de lunes a viernes en jornada diurna, se utilizará ese exceso de presencias para la cobertura de las bajas de corta



duración (menos de seis días) que se puedan producir.

Este régimen también será de aplicación para aquellas personas que por aplicación de cualquier tipo de derecho establecido por la legislación estén temporalmente en un turno fijo.

Artículo 12. Organización del Trabajo-Personal de Limpieza.

El personal de limpieza desarrollara su actividad de lunes a domingo.

Existirá un turno rotatorio en horario de mañana y tarde.

El personal que desarrolle su actividad en turno de mañana y tarde trabajará siete horas diarias durante 253 días. En cualquier caso, la planificación de los turnos de trabajo garantizará la coincidencia de libranzas con dos domingos alternos por ciclo de veintiocho días, la coincidencia de libranza con siete festivos y la no-existencia de más de ocho días consecutivos sin libranza.

Para la cobertura de las libranzas de los distintos servicios se crearan corretornos que tendrán garantizada la libranza de dos domingos alternos por ciclo de veintiocho días.

Dado que el sistema de organización del trabajo que se implanta implica un incremento de personal de limpieza, se utilizará ese exceso para la cobertura del servicio de office.

Artículo 13. Puente Recuperable.

Todo el personal afectado por el presente convenio que disfrute todos los festivos del año, previa autorización de la dirección del centro, tendrá derecho al disfrute de un puente al año, recuperable. Dicha recuperación se efectuará en la forma y por el sistema que para cada uno de los estamentos profesionales acuerde con la dirección del Complejo, respetando en cualquier caso las necesidades del servicio y que se efectúe la total recuperación de las horas disfrutadas en el puente con el mismo número de horas, prestadas en la misma forma que las correspondientes al citado puente.

En cualquier caso no podrán coincidir en el disfrute del puente más de una persona por servicio, salvo que el propio servicio lo permita.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en el turno de día, afectados por el presente convenio y que trabajen los festivos en la forma habitual, o sea, alternativamente, tendrán derecho al disfrute de los mismos de forma acumulada, como máximo en dos periodos, previa programación en cada uno de los servicios o plantas, para que no exista perjuicio en el mismo y las sustituciones se puedan efectuar sin problema alguno en cada uno de los servicios por los



correspondientes correturnos.

Capítulo III Contratación.

Artículo 14. Admisión y Selección.

Corresponde a la entidad rectora, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio del absoluto cumplimiento en relación con las disposiciones legales sobre empleo.

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

Artículo 15. Periodo de Prueba.

Se establece un periodo de prueba de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto, en todas las modalidades de contratación.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción y acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 16. Contratación.

a) Contrato en Prácticas.

Se podrá realizar un contrato en prácticas a quienes estuvieran en posesión de título universitario, de formación profesional medio o superior y títulos oficialmente reconocidos como equivalentes (títulos de grado, máster universitarios, doctorado, los- títulos de MIR, FIR, PIR u otras titulaciones equivalentes), dentro de los cinco años siguientes a la obtención del título, siete si el contrato se concierta con un trabajador con discapacidad.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a los dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán la duración del contrato, (por el periodo reanudándose después).

La retribución podrá ser de un 80% de lo fijado en convenio para su puesto de trabajo y el 95% el segundo año.

El personal contratado bajo esta modalidad no podrá superar el 5% de la plantilla por categoría a la que pertenezca.

b) Contrato para la Formación y el Aprendizaje.

Trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco (deberán tener un máximo de treinta años y careciese de la cualificación profesional para poder concertar un contrato en prácticas. Los trabajadores con discapacidad, también hasta los 30 años).

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante lactancia y paternidad interrumpirán la duración del contrato.

No podrán realizar trabajo a turnos ni realizar horas extraordinarias.

El tiempo de trabajo efectivo será del 75% el primer año y del 85% durante el segundo.

Su retribución durante el primer año será del 75% de las tablas salariales de su categoría y el 85% de dicho salario durante el segundo y tercer años.

El personal contratado bajo esta modalidad no podrá superar el 5% de la plantilla por categoría a la que pertenezca.

c) Contrato a Tiempo Parcial.

La empresa hará pública por el procedimiento que se acuerde las vacantes para facilitar la movilidad de trabajadores a tiempo parcial a tiempo completo y viceversa. Tendrán preferencia al cambio los trabajadores a tiempo completo que se hubieran convertido voluntariamente a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo parcial que lleven contratados en esa modalidad más de tres años.

Los trabajadores con hijos menores de ocho años tendrán preferencia para la cobertura de vacantes a tiempo parcial.

La conversión será siempre voluntaria.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales.

En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana,



tarde o sábados domingos y festivos).

Las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial podrán ser de hasta un 60% de las horas ordinarias, excepto en aquellas que sean convertidos de un contrato a tiempo completo donde el límite estará en un 15% de las horas ordinarias. Dicho pacto deberá formalizarse por escrito en el modelo oficial existente.

Las horas complementarias se podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año o concentrarse en un periodo de tiempo, cuando supongan realizar la jornada completa durante más de un día consecutivo deberá comunicarse con el conjunto de la planilla de trabajo mensual con siete días de antelación.

Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar asimismo horas extraordinarias, según lo establecido en el E.T en su artículo 12.4, sin que la suma de horas complementarias y extraordinarias pueda llegar a la jornada máxima establecida en este convenio.

El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d) Contrato de Obra o Servicio Determinado.

Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agota tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada para el caso de formalizar los contratos de trabajo como consecuencia de contratos con las administraciones públicas de carácter temporal y determinado.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, ni por vacaciones.

Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:



a) El contrato deberá especificar detalladamente la obra o el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a una o varias personas usuarias concretas. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.

b) El personal contratado por obra o servicio determinado a tiempo parcial con posterioridad al 28 de noviembre de 1998, no podrá realizar ni horas extraordinarias, ni complementarias, ni exceso de jornada, salvo por circunstancias de fuerza mayor.

c) Las personas sujetas a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará siempre el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Regulación de Vacantes y Promoción Interna.

La Dirección del Centro favorecerá la promoción interna, dando preferencia al personal del centro en aquellas vacantes que puedan producirse.

Serán consideradas plazas de promoción interna aquellas que impliquen un ascenso o mejora de categoría, sueldo o condiciones más beneficiosas.

Será la empresa la única responsable de establecer, en cada caso, los criterios de selección a seguir en estos procesos, así mismo se informará previamente, a cada proceso de selección, a los representantes de los trabajadores del número de vacantes en cada puesto, de los criterios a emplear para la selección, así como del sistema de información pública entre el personal que se hará de dicha vacante para que se pueda presentar a ella cualquiera de las personas de nuestra plantilla que cumplan dichos criterios y deseen mejorar en su puesto de trabajo, comprometiéndose en cualquier caso a respetar los derechos fundamentales de las personas a no ser discriminadas por razón alguna. Entendiendo que en los puestos de cobertura periódica sólo se informará cuando se produzca una modificación de los criterios

Capítulo IV. Clasificación Profesional.

Artículo 18. Clasificación Profesional.

El sistema de clasificación del centro se basa en grupos y subgrupos profesionales, definiendo el grupo en función del nivel de formación requerido para los puestos que lo integran y el subgrupo en base a criterios complementarios de exigencia basados en formación o responsabilidad.

Artículo 19. Grupos Profesionales.



Grupo 1

Se requiere una titulación universitaria de grado superior o el equivalente para los puestos que actualmente lo integran dentro del Plan Bolonia.

Subgrupo 1.A

De manera complementaria se requiere tener una profesión sanitaria y responsabilidad jerárquica sobre los recursos humanos y materiales de un área sanitaria claramente definida.

Subgrupo 1.B

Se trata de una profesión sanitaria ejercida en un área del centro que tiene ese carácter.

Subgrupo 1.C

El resto de puestos.

Grupo 2

Se requiere una titulación universitaria de grado medio o el equivalente para los puestos que actualmente lo integran dentro del Plan Bolonia.

Subgrupo 2.A

Se trata de una profesión sanitaria ejercida en un área del centro que tiene ese carácter.

Subgrupo 2.B

El resto de puestos.

Grupo 3

Se integra por puestos para los que se requiere Formación Profesional.

Subgrupo 3.A

Responsabilidad jerárquica sobre los recursos humanos y materiales de un área claramente definida.

Subgrupo 3.B

Existe autonomía en el desarrollo de las funciones y responsabilidad funcional en determinados aspectos sobre otros puestos.



Subgrupo 3.C

Realiza las funciones que le son propias con un grado alto de autonomía.

Subgrupo 3.D

Realiza las funciones que le son propias con un grado limitado de autonomía.

Grupo 4

Resto de puestos.

Artículo 20. Asignación a Grupos Profesionales.

La asignación a grupos profesionales se producirá a la firma del convenio según los criterios definidos en el anexo III con los efectos económicos definidos en el artículo 29 del presente convenio.

Después de esta asignación inicial, a los dos años se consultará a las personas por orden de antigüedad adscritas al área social, su interés en moverse al área sanitaria a un puesto similar, hasta alcanzar el límite anual de rotaciones, que no podrá implicar a más de diez personas.

La sustitución de bajas de larga duración (tres meses o más) se realizará, siempre que existan solicitudes, por personal del área social.

El personal que realiza trabajo indistintamente en el área social y en la sanitaria se asignara al área sanitaria.

Capítulo V. Retribución.

Artículo 21. Salario.

1. Salario Base: Es un salario fijo que depende del Subgrupo Profesional al que se al que se pertenezca.

2. Plus Convenio: Es un salario fijo que depende del Subgrupo Profesional. Los profesionales que desarrollan su actividad en una área sanitaria o común del complejo tienen un plus diferente a los que desarrollan su actividad en un área social.

3. Plus de idiomas: La persona que independientemente de su categoría profesional se contrate expresamente para utilizar otros idiomas que no fueran el castellano o español previa comprobación del conocimiento de los mismos, percibirá un aumento del 10% sobre el salario base.

4. Plus de responsabilidad familiar: Los trabajadores afectados por el



presente convenio percibirán este plus en la cuantía que se determina en el anexo numero 1, siempre que tengan familiares a su cargo, reconocidos por la Seguridad Social, o no estando reconocidos no obtengan renta de capital o trabajo superior al 50% del salario mínimo interprofesional.

5. Plus por hijo discapacitado: Se, establece un subsidio para los trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados físicos o psíquicos, reconocidos como tales por los organismos oficiales. El subsidio será el equivalente al 100% de la cuantía que en cada momento se abone por tal concepto en el régimen de Seguridad Social

3. Plus de nocturnidad: Se establece un plus de nocturnidad equivalente al 25% del salario base para todos aquellos trabajadores que realicen jornada nocturna, considerando jornada nocturna las horas que transcurren desde las 22:00 PM hasta las 08:00 AM.

Las cantidades acordadas para todos los conceptos salariales aparecen especificadas en el anexo I.

Artículo 22. Plus de Transporte.

Con la finalidad de compensar los desplazamientos de los trabajadores desde sus domicilios hasta el lugar de trabajo, se acuerda establecer este plus en la cuantía que se especifica en el Anexo 1, e igual para todos los puestos de trabajo. La cantidad retributiva aquí establecida en concepto de plus de transporte será considerada de carácter extrasalarial, no cotizable a la Seguridad Social, de conformidad con el artículo 109, del Real Decreto 1/1994 de 20 de Junio, por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de la Seguridad Social y 23.2.c del Real Decreto 2064/1995 de 22 de diciembre.

Artículo 23. Condición Más Beneficiosa.

El personal con fecha de antigüedad anterior a 31 de diciembre de 2011 deberá mantener en la nueva estructura de clasificación profesional y retributiva el 93% de la retribución que tenía en el año 2011.

La diferencia entre esa retribución y la que le corresponde por tablas quedara recogida en un complemento personal actualizable en el mismo porcentaje que el resto de conceptos y no absorbible.

A los efectos de cálculo de este 93% se tendrá en cuenta los tramos de antigüedad que se hubieran generado, según lo definido por el artículo 17.3 del Convenio Colectivo 2007-2011 hasta el 8 de julio de 2013, sin que esto genere ningún derecho al cobro de atrasos.

Artículo 24. Abono Salarios.



El salario anual se pagara en catorce pagas mensuales que se abonarán el primer día laborable de cada mes.

Artículo 25. Compensación por Enfermedad y Accidente.

En los casos de baja por I.T., el Complejo se compromete, a sus expensas a efectuar el pago de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe el trabajador a cargo del Régimen General de la Seguridad Social, hasta el tope del salario real, en los siguientes casos:

- A) Por I.T. motivada por intervención quirúrgica, desde el momento del acto quirúrgico.
- B) En I.T., derivada de accidente, sea o no laboral, desde el momento de producirse éste.
- C) En I.T., derivada de maternidad, durante el periodo máximo previsto en la disposición vigente.
- D) Por I.T. derivada de enfermedad común, desde el 21 día de la fecha indicada en el parte de baja.

Artículo 26. Garantía de No Sustitución.

En el caso del personal afectado por la clausula de condición más beneficiosa de ser despedido por un despido calificado como improcedente la empresa está obligada a destinar el importe individual de dicha cláusula a un fondo de acción social, que se contabilizará en cuenta independiente, que se destinará a atender necesidades, en forma de apoyo directo, de personal que pudiera solicitarlo.

Con tal fin se constituirá una comisión de asuntos sociales formada por un miembro de la Dirección de la Empresa y un miembro del Comité de Empresa que será la responsable de aprobar por consenso las solicitudes de ayuda según los criterios definidos en el anexo II.

Artículo 27. Revisión Salarial.

La revisión salarial para el periodo 2014 a 2015 será en base a la mejora de la productividad promedio en el ejercicio anterior (margen neto/plantilla promedio) entendiéndose por esta el dividir el margen neto (cociente entre el resultado del ejercicio y los ingresos por actividad) por la plantilla promedio anual (plantilla equivalente a final de mes/12) excluyendo de este cálculo los extraordinarios, ingresos o pérdidas.

La actualización se realizará una vez auditadas las cuentas anuales en el mes de abril del ejercicio, con efecto enero del mismo ejercicio, según el siguiente





escalado:

- Incremento del 0% cuando la productividad promedio sea inferior o igual a 0 € por trabajador (supone pérdidas).
- Incremento del 1% cuando la productividad promedio sea superior a 0 € por trabajador (supone que no hay pérdidas).
- Incremento del 2% cuando la productividad promedio sea superior o igual a 2.228 € por empleado (supone un margen neto de un 5% con la plantilla promedio e ingresos de actividad del 2012).
- Incremento del 3% cuando la productividad promedio sea superior o igual a 4.456 € por empleado (supone un margen neto de un 10% con la plantilla promedio e ingresos de actividad del 2012).

Artículo 28. Antigüedad.

El concepto de antigüedad que venían percibiendo los trabajadores se congela, y se incluye dentro del concepto de condición más beneficiosa, acordando ambas partes negociar en la futura negociación del convenio, en 2016, un nuevo modelo de antigüedad. En el año 2016 la nueva antigüedad deberá representar el 6,01% sobre los salarios, de manera que se dedique a dicho concepto el diferencial entre el porcentaje que sobre los salarios supuso la antigüedad en el año 2011 (6,01% de 5.191.160 € - 312.365,15 €) y el porcentaje que supondría en 2016 antes de aplicar el nuevo modelo.

La nueva estructura salarial y las tablas asociadas estarán vigentes desde el 1 de junio de 2013.

Capítulo VI. Plan de Igualdad.

Artículo 29. No Discriminación en las Relaciones Laborales.

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o de parentesco, pudiendo realizar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con la misma retribución, jornada y demás condiciones de trabajo, siempre en iguales condiciones salariales y laborales, jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, enfermedad, vacaciones, licencias y excedencias.

Específicamente se establece el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica



3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 30. Comisión Paritaria de Igualdad.

Estará compuesta por seis miembros nombrados por la Dirección del Complejo Asistencial o el Comité de Empresa teniendo que ser paritaria en número y género.

Se reunirá cuando sea convocada por cualquiera de las partes y al menos una vez al año convocada por la Dirección de la Empresa.

Las funciones de la Comisión Paritaria de Igualdad serán:

- Recibir información anual de los indicadores de igualdad definidos en el artículo 31.
- Acordar un diagnóstico de las desviaciones en los indicadores si los hubiera.
- Acordar planes de acción para corregir las desviaciones detectadas en los indicadores, si fuera necesario consecuencia del diagnóstico anterior.

Artículo 31. Indicadores en Materia de Igualdad.

La empresa elaborará anualmente los siguientes indicadores de igualdad que se calcularán en plantilla promedio anual en términos de plantilla equivalente por global de empresa y por género.

- Clasificación profesional:

- Plantilla promedio por categoría del convenio colectivo.

- Acceso al empleo:

- Altas por categoría del convenio colectivo (número de altas).

- Formación:

- Alcance de la formación por categoría (personas que han asistido al menos a una acción formativa/total plantilla)

- Retribución:

- Retribución real promedio por categoría (suma de salarios reales por categoría/plantilla promedio por categoría).

Artículo 32. Protocolo de Acoso Sexual.



a. Definición de Acoso Sexual.

La Directiva 2002/73/CE define el acoso sexual como “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo”.

En virtud de lo anterior, se considerarán constitutivas de acoso sexual las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser éstas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo o de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.
- Toda agresión sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de

ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

b. Tipos de Acoso Sexual.

- Chantaje sexual: Se habla de chantaje sexual cuando la negativa a la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

- Acoso sexual ambiental: Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

c. Procedimiento de Actuación.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

Se establecen por tanto, dos cauces que podrán seguir los/as trabajadores/as que consideren que han sido objeto de acoso sexual para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

- Procedimiento preliminar: Si la persona afectada entiende que es factible, se intentará resolver el problema de manera extraoficial en un primer momento. En

algún caso será incluso posible y bastante que al explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en el trabajo, se solucione el problema.

- Puede ser demasiado difícil o violento hacer esto personalmente, por lo que podrá denunciarlo ante el Director de Gestión, que de acuerdo con el Presidente del Comité de Empresa designará un Asesor/a Confidencial que se encargará de esos primeros pasos. El/la Asesor/a no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

La comunicación se hará en forma verbal o escrita por la supuesta víctima y por escrito por cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual. Asimismo, la indicada comunicación podrá ser realizada a través de un Sindicato o por medio de una tercera persona de confianza del denunciante, que de manera urgente, dará traslado del asunto a la Dirección de Gestión.

La función del Asesor/a Confidencial, en este procedimiento será entrevistarse con la persona afectada, o con ambas partes implicadas y reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días, el Asesor/a Confidencial dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la apertura del procedimiento formal.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor/a, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

- Procedimiento formal: La comunicación se realizará ante la persona que la Dirección de Gestión de acuerdo con el Presidente del Comité de Empresa designe (en adelante el instructor), la cual, no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

El instructor, llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos causantes de la denuncia, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Una vez realizada la comunicación, el instructor recabará del denunciante un escrito en el que se exponga con claridad y concreción el hecho/os que motivan la denuncia, y tras confirmar los incumplimientos, incoará un expediente, del cual se dará traslado inmediato a la persona denunciada, junto con una información

detallada del contenido y naturaleza de la denuncia, concediéndole un plazo de tres días para contestar a la misma.

En el plazo máximo de diez días desde la fecha de la incoación del expediente, el Instructor resolverá, teniendo en cuenta el conjunto de las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, el tipo, reiteración, afectación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleado, y concluirá detallando en un informe los hechos que a su criterio han quedado objetivamente acreditados, elevándolo a la Dirección de Gestión, el cual, en su caso, determinará las medias disciplinarias que corresponda adoptar.

No obstante lo anterior, el instructor, podrá declarar el sobreseimiento, cuando considere que las pruebas no son concluyentes, debiendo señalarse en este caso si la denuncia fue o no presentada de mala fe, en cuyo caso dará lugar a las responsabilidades disciplinarias que correspondan, como si de un caso de simulación se tratase. En cualquiera de los casos elevará informe de todo lo actuado a la Dirección de Gestión.

Serán consideradas circunstancias agravantes los siguientes hechos:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual.
- Que existan dos o más víctimas.
- Que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La situación de temporalidad laboral o periodo de prueba en el que se encuentre el/la afectado/a, e incluso como becario/as en prácticas de la víctima.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- Que el acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Que, el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas, como consecuencia del acoso.
- Que se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

Todo el procedimiento será confidencial y urgente, quedando protegidas la intimidad y dignidad de los afectados, y el archivo de las actuaciones será custodiado por la Dirección de Gestión. Cualquier vulneración de la confidencialidad será sancionada como si de una falta muy grave por quebranto

de secretos de obligada reserva se tratase.

Desde el momento de la denuncia y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que, a juicio del instructor, existan indicios suficientes de la existencia de acoso, éste solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Gestión. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

En el supuesto de aplicación de una sanción distinta a la de despido o traslado del infractor, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral teniendo la persona acosada la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera excepcional, fueran de las normas que en cada momento estén vigentes sobre los traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si el resultado del expediente, o del conjunto de actuaciones fuese el sobreseimiento, el empleado afectado podrá solicitar su acoplamiento en otra unidad. La citada solicitud se atenderá de acuerdo a las posibilidades organizativas existentes en cada momento.

Si el resultado del expediente es el sobreseimiento, con expresa declaración de mala fe por parte del denunciante, dará lugar a responsabilidades disciplinarias como falta muy grave, por transgresión de la buena fe contractual.

Si por parte del denunciado se produjeran represalias sobre el denunciante, dichas conductas serán constitutivas de una sanción disciplinaria por falta muy grave.

Artículo 33. Protocolo de Acoso Laboral.

a. Definición de Acoso Laboral.

Con carácter general se entiende como acoso laboral, aquella conducta entre compañeros, superiores, o inferiores jerárquicos que, consistiendo en el maltrato psicológico deliberado, sistemático, y que se manifiesta de forma prolongada en el tiempo, genera unas condiciones hostiles en el trabajo que atentan contra la dignidad e integridad del trabajador, principalmente con la finalidad de abandono del trabajo.

b. Procedimiento de Actuación.

El procedimiento de actuación que por el presente acuerdo se establece, de naturaleza confidencial y urgente, es el que habrán de seguir necesariamente los trabajadores que sean objeto de acoso laboral para poner en conocimiento de la



empresa, los hechos objeto de la denuncia.

El procedimiento de actuación se articula de la siguiente forma:

- La comunicación se realizará ante la Dirección de Gestión del Centro, que de acuerdo con el Presidente del Comité de Empresa, designará un instructor el cual, llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos causantes de la denuncia, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.
- Una vez realizada la comunicación, el instructor recabará del denunciante un escrito en el que se exponga con claridad y concreción el hecho/os que motivan la denuncia, y tras confirmar los incumplimientos, incoará un expediente, del cual se dará traslado inmediato a la persona denunciada, junto con una información detallada del contenido y naturaleza de la denuncia, concediéndole un plazo de tres días para contestar a la misma.
- En el plazo máximo de diez días desde la fecha de la incoación del expediente, el Instructor resolverá, teniendo en cuenta el conjunto de las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, el tipo, reiteración, afectación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleado, y concluirá detallando en un informe los hechos que a su criterio han quedado objetivamente acreditados, elevándolo a la Dirección de Gestión, la cual, en su caso, determinará las medidas disciplinarias que corresponda adoptar.
- No obstante lo anterior, el instructor, podrá declarar el sobreseimiento, cuando considere que las pruebas no son concluyentes, debiendo señalarse en este caso si la denuncia fue o no presentada de mala fe, en cuyo caso dará lugar a las responsabilidades disciplinarias que correspondan, como si de un caso de simulación se tratase. En cualquiera de los casos elevará informe de todo lo actuado a la Dirección de Gestión.
- Serán consideradas circunstancias agravantes los siguientes hechos:
 - Que el agresor/a tenga una situación de preeminencia laboral sobre la persona objeto del acoso.
 - La situación de temporalidad laboral o periodo de prueba en el que se encuentre el afectado.
 - Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
 - Que, el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas, como consecuencia del acoso.
 - Que se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de



su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

- Todo el procedimiento será confidencial y urgente, quedando protegidas la intimidad y dignidad de los afectados, y el archivo de las actuaciones será custodiado por la Dirección de Gestión. Cualquier vulneración de la confidencialidad será sancionada como si de una falta muy grave por quebranto de secretos de obligada reserva se tratase.

c. Otras Consideraciones.

Desde el momento de la denuncia y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que, a juicio del instructor, existan indicios suficientes de la existencia de acoso, éste solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Gestión. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

En el supuesto de aplicación de una sanción distinta a la de despido o traslado del infractor, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral teniendo la persona acosada la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera excepcional, fueran de las normas que en cada momento estén vigentes sobre los traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si el resultado del expediente, o del conjunto de actuaciones fuese el sobreseimiento, el empleado afectado podrá solicitar su acoplamiento en otro centro de trabajo. La citada solicitud se atenderá de acuerdo a las posibilidades organizativas existentes en cada momento.

Si el resultado del expediente es el sobreseimiento, con expresa declaración de mala fe por parte del denunciante, dará lugar a responsabilidades disciplinarias como falta muy grave, por transgresión de la buena fe contractual.

Si por parte del denunciado se produjeran represalias sobre el denunciante, dichas conductas serán constitutivas de una sanción disciplinaria por falta muy grave.

Artículo 34. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

a. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales será de retribuido y su duración será de treinta días naturales o veintitrés días laborables. En aquellos casos en que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán

derecho a la parte proporcional.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre. Aquellos trabajadores que disfruten de la totalidad de sus vacaciones fuera del periodo de julio, agosto, septiembre, Navidad y Semana Santa, recibirán como compensación tres días naturales de vacaciones

El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación del personal entre los distintos meses. El personal que fraccione las vacaciones en dos periodos, tan solo tendrá prioridad en la elección de uno de esos dos periodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del periodo de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con un día de libranza, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originada.

b. Licencias.

Todos los trabajadores disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

- Quince días por matrimonio.
- Tres días por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos.
- Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de dos días en caso de enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de

consanguineidad o afinidad. El derecho a dicho disfrute sólo se generara una vez dentro del mismo proceso de enfermedad. Siempre que el trabajador lo solicite, y dentro del periodo de hospitalización se podrán disfrutar de los dos días, de manera consecutiva a lo largo del periodo de hospitalización. Asimismo se contempla la existencia de un día en caso de intervención ambulatoria, por motivos de enfermedad que necesariamente tendrá que ser el día de la intervención.

- Se entenderá que hablamos de un proceso distinto cuando entre un alta y una nueva baja exista un documento de alta médica y un mínimo de doce horas de diferencia.

- Los trabajadores del turno de noche que tengan que realizar una analítica en ayunas, por prescripción médica, al día siguiente a primera hora tendrán una licencia retribuida la noche anterior.

- Dos días por fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y padres políticos. Si el fallecimiento ocurriese fuera de la ciudad de residencia del trabajador, el permiso será de dos a cuatro días más, a justificar. Si el fallecimiento ocurriera después de haber comenzado la jornada laboral, la licencia empezará a contar a partir del día siguiente del fallecimiento.

- Tres días laborables por alumbramiento de la esposa.

- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Un día para el traslado de domicilio dentro del mismo término municipal, que serán dos cuando fuese a domicilio de otro término municipal.

- Un día por matrimonio de hijos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

- Al disfrute de permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales.

- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo profesional, o la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

c. Día de Asuntos Propios.

El personal del centro podrá disponer de un día de asuntos propios, siempre que exista incompatibilidad con la jornada de trabajo, comunicándolo con la debida antelación y justificándolo, para atender los siguientes asuntos:

- Acompañamiento a consulta médica o pruebas diagnósticas a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Por motivos de escolarización de los hijos, dentro de la enseñanza oficial, para reuniones con profesores.

d. Excedencias.

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar excedencias voluntarias, por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La petición de excedencia será resuelta por la empresa en un plazo de treinta días para los titulados de grado medio y superior y de quince días para el resto de los trabajadores, debiendo presentar la solicitud por escrito a la dirección de la empresa.

Se podrá solicitar una nueva excedencia cuando haya transcurrido, al menos cuatro años de haberse incorporado de una anterior.

La empresa queda obligada a la admisión del trabajador una vez finalizado este periodo, solamente en los casos de trabajadores con cargos de responsabilidad sindical, solicitando este reingreso, al menos, con un mes de antelación.

Para el resto de las excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

e. Embarazo y Maternidad.

- Durante el embarazo los trabajadores tendrán derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La trabajadora podrá acumular este derecho en jornadas completas por un total de 13 días laborables, descontándose de ese máximo 0,5 días laborables por cada semana de vacaciones disfrutada dentro del periodo.

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- El trabajador/a tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de al menos el 50% de la jornada y proporcional del salario para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud hasta que el menor cumpla los 18 años.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Dicha reducción de jornada se podrá acumular en días completos siempre que lo permita la organización del trabajo.

f. Permiso sin Sueldo.

Los trabajadores del centro podrán solicitar un permiso sin sueldo de un máximo de tres meses de duración que se deberá solicitar con dos meses de antelación y que se concederá con el límite de que no podrán estar en esta situación más del 5% de la plantilla real (personas de alta excluidos los interinos) de la categoría.

El criterio para la concesión del permiso será en primer lugar la fecha de solicitud y en segundo lugar la antigüedad.

Capítulo VII. Representación de los Trabajadores.

Artículo 35. Competencias y Derechos del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá los derechos de información consulta y competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Para realizar estas funciones cada uno de sus miembros dispondrá de un crédito de 30 horas mensuales, dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas según criterio del propio comité, quedando excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones convocadas por la empresa, así como las que se inviertan en la negociación del convenio colectivo. Este crédito también se utilizará para la participación en otros órganos de representación Comité de Seguridad y Salud y Comisión Paritaria de Igualdad.

Los miembros del comité de empresa tendrán también las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves y muy graves, en el que serán oídos el interesado y el comité.

- Prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y en los supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si la sanción pretende basarse en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
- Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 36. Asambleas.

Las asambleas podrán ser convocadas por los Delegados de Personal, el Comité de Empresa o el 33% del total de la plantilla, y se regirán por lo dispuesto en el artículo 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Las asambleas se celebrarán en el centro de trabajo dentro del horario laboral y a ellas podrán acudir, previa comunicación a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, representantes de los sindicatos legalmente constituidos.

Artículo 37. Delegados Sindicales.

Las secciones sindicales estarán representadas, cuando en la empresa cuente con representantes en el comité o centro de trabajo y ocupe a más de doscientos cincuenta trabajadores, por delegados sindicales.

Las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa tendrán un delegado sindical, si el sindicato ha alcanzado el 10 por 100 en los votos de elección de miembros del comité.

En el supuesto de que los delegados sindicales no formen parte del comité de empresa tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, podrán asistir a las reuniones de los comités de empresa, seguridad y salud e igualdad.

Deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Capítulo VIII. Otras Disposiciones.

**Artículo 38. Prevención de Riesgos Laborales.**

La temporalidad de la evaluación clínica laboral se fijará en el Plan de Prevención del Centro, salvo que la solicite el trabajador o la empresa por causas justificadas. Los costes irán a cargo de la empresa, y se hará dentro de la jornada laboral, computándose como trabajo efectivo. La empresa garantizará y acreditará que los responsables de la realización de la evaluación clínica laboral tienen la formación exigida por ley. Esta revisión constará de los medios complementarios de diagnóstico a juicio del Plan de Prevención del Centro.

Artículo 39. Trabajadores Discapacitados.

Un mínimo de un 2% de la plantilla deberá ser cubierto con trabajadores con alguna discapacidad, o en su caso, ser sustituido por la medidas alternativas previstas en el RD 27/2000.

Artículo 40. Ropa de Trabajo.

El Complejo se obliga a facilitar los uniformes que considere necesarios y al personal que lo precise, y como mínimo dos al año, adecuados para el desempeño de cada cometido profesional, excepción hecha del personal de recepción, conserjería y teléfono, a los que se les facilitarán los uniformes que sean necesarios, sin ese mínimo.

Artículo 41. Arbitraje Laboral.

En caso de no producirse acuerdo, conforme al artículo 4 del presente convenio, las partes firmantes del presente convenio pactan expresamente que en el plazo de tres días se remitirá el asunto en cuestión al SERCLA, para que este, por medio del arbitraje laboral correspondiente, decida, comprometiéndose igualmente a cumplir fielmente lo resuelto por dicha institución.

Artículo 42. Premio de Constancia.

Se mantiene vigente, exclusivamente, para el personal con antigüedad anterior al 31 de diciembre de 2011, sin que exista obligación por parte de la empresa de provisionarlo externamente.

A los 15 años de servicio una mensualidad de salario real. A los veinticinco años de servicio, con dos mensualidades de salario real.

Artículo 43. Pagas Extraordinarias.

Como parte integrante de su salario los trabajadores del complejo asistencial de Málaga disfrutarán de dos pagas extraordinarias correspondientes a una mensualidad de salario, en julio y diciembre, abonándose con la mensualidad de



junio y el día 20 de diciembre, distribuyéndola todos los conceptos de convenio, excepto el plus de transporte, proporcionalmente entre 14 pagas.

ANEXO I

Retribuciones 2013

		PUESTOS		SALARIO BASE MES	PLUS CONVENIO		PLUS TRANSP.	SALARIO BRUTO ANUAL	
		SANIDAD	SOCIAL		SANIDAD	SOCIAL		SANIDAD	SOCIAL ¹
GRUPO 1	1.A	JEFE DE SERVICIO		1.216,63	1.494,55		103,67	39.096,89	
	1.B	MÉDICO FARMACÉUTICO PSICÓLOGO PIR		1.057,93	1.456,65		103,67	36.344,49	
	1.C	TITULADO SUPERIOR		1.057,93	583,91	583,91	103,67	24.126,13	24.126,13
GRUPO 2	2.A	D. U. ENFERMERÍA FISIOTERAPEUTA T.OCCUPACIONAL		952,17	466,15	466,15	103,67	20.996,85	20.966,85
	2.B	TITULADO MEDIO		952,17	257,09	257,09	103,67	18.070,01	18.070,01
GRUPO 3	3.A	JEFE DE COCINA ENCARGADO DE BAR		740,56	480,60		103,67	18.236,61	
	3.B	COCCINERO	EDUCADOR ²	740,56	400,70	393,93	103,67	17.118,01	17.023,23
	3.C	OFICIAL		717,16	363,60		103,67	16.271,01	
	3.D	AUXILIAR		677,45	357,70	216,08	103,67	15.632,47	13.649,79
GRUPO 4	4	NO CUALIFICADO		552,93	435,50	156,20	103,67	14.978,39	11.068,19

1. Es el equivalente a las tablas 2012 del convenio de atención a personas con discapacidad añadiendo el plus de transporte
2. Integra el puesto de Monitor que es el mismo en el convenio de discapacidad

Plus de responsabilidad familiar: 38,09 € brutos mensuales o 533,26 anuales.

Anexo II.

Criterios para la aplicación de ayudas del fondo de acción social.

Las ayudas se podrán solicitar en cualquier momento solicitándolas por medio de la Dirección de Gestión del Centro y serán de apoyo directo de hasta un máximo de 500 €.

Criterios de concesión de ayudas:

- Para que se pueda aceptar una ayuda debe existir dotación de fondos para pagarla ya contabilizados y no puede suponer más compromiso recurrente o a futuro.
- Las ayudas irán dirigidas a necesidades en las que no existan ayudas públicas, o cuando se acredite que estas se han denegado.
- Deberán atender necesidades directas del trabajador o de las personas que formen parte de su unidad familiar
- Las necesidades a atender se referirán a situaciones de necesidad social (necesidades sanitarias, educativas, en materia de dependencia, etc.) cuando el trabajador, por circunstancias extraordinarias, acredite que no puede atenderlas con sus propios medios.
- Cuando los fondos no puedan atender todas las solicitudes válidas primará el que no se hayan concedido ayudas a la misma persona en el pasado y, en segundo lugar, la antigüedad en la empresa.

Anexo III

Criterios para la asignación a grupos profesionales.

- Todo el proceso de asignación de plazas se realizará garantizando la actual organización del trabajo del Área de Salud Mental.
- Respetar las actuales condiciones del turno de trabajo siempre que sea posible.
- Cuando no sea posible, se le dará la opción al trabajador de mantener sus condiciones en el área actual o aceptar a las nuevas condiciones en el plazo de una semana.
- Los puestos del área socio sanitario que trabajan puntualmente en el Área de Salud Mental se asignarían a esta área. La asignación de estos puestos se realizaría en base a la antigüedad.
- Estos cambios en la asignación de trabajadores a las áreas en base a la antigüedad, en el caso que supongan cambios en las condiciones de turno de los trabajadores de las áreas socio sanitarias, deberán ser asumidos por estos.
- Se propone que en este proceso de asignación de plazas participarán dos miembros del Comité de Empresa y dos de la Dirección.