

CONVENIO COLECTIVO «ASISTENCIAS LOS ANGELES S.L.»

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito Funcional.

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todo el ámbito de la actividad propia de la Empresa Asistencias Los Angeles S.L. independientemente donde su actividad se desarrolle y regula las relaciones laborales entre la empresa y el personal que presta sus servicios en todos sus centros de trabajo, tanto en sus aspectos sanitarios, como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complementarios a su actividad.

Artículo 2. Ámbito Personal.

Las condiciones laborales contenidas en el presente Convenio Colectivo afectarán a todos los trabajadores por cuenta ajena en la Empresa Asistencias Los Angeles S.L. que presten sus servicios y perciban sus retribuciones con cargo a la misma. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio el personal de dirección y miembros del Consejo de administración.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2004 siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2006.

Las condiciones retributivas contenidas en el presente convenio como anexo II tendrán efecto desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004, desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005 la subida salarial será el IPC del año 2004. El periodo de 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2006 se experimentará una subida salarial del IPC del año 2005 más un punto.

Artículo 4. Denuncia, prórroga y revisión.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del Convenio o de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado durante un periodo de igual duración, procediéndose en este caso a la revisión salarial.

En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes



podrán ya establecer un calendario o plan de negociación. No obstante, hasta que no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas.

Artículo 5. Prelación de normas.

Las normas establecidas en el presente convenio regulan las relaciones entre Asistencia Los Ángeles y sus trabajadores con carácter preferente. Con carácter supletorio, en lo referente a todo lo que el convenio no contempla se deberá aplicar, las disposiciones de Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las condiciones que se establece en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensan y absorben cuantas existan en el momento de entrada en vigor del mismo, independientemente de su naturaleza y origen. Las mejoras retributivas o de condiciones laborales que se puedan promulgar durante la vigencia de este Convenio por disposición legal sólo tendrán eficacia y serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a este Convenio en caso contrario, se mantendrán las establecidas en este Convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la Autoridad Laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobase o invalidase algún pacto fundamental, se planteará en un plazo máximo de dos meses una negociación de los artículos afectados y no de la totalidad del mismo, manteniéndose la vigencia del resto del convenio para evitar las dificultades y confusiones que generaría, tanto para la Dirección como especialmente para el conjunto de los trabajadores, la total anulación del articulado y la retrotracción al Convenio anterior.

Artículo 8. Condición más beneficiosa.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se respetarán las condiciones superiores pactadas que tenga establecida Asistencias Los Ángeles al entrar en vigor el presente convenio y que con carácter global excedan del mismo.

Capítulo II. Órgano de interpretación y vigilancia.

Artículo 9. Comisión Paritaria.





Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio con la composición, competencias y funciones que a continuación se relacionan:

9.1. La Comisión Paritaria del Convenio estará integrada por la Dirección de la Empresa (representada por dos personas) y el Comité de Empresa (representado por otras dos personas).

A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones que a tales efectos serán citadas.

9.2. Sus funciones serán de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento, de dicho Convenio, en caso de conflicto en la aplicación del mismo.

9.3. La Comisión Paritaria será convocado siempre que lo solicite cualquiera de las partes para tratar asuntos englobados en las funciones citadas. La solicitud se efectuará, por escrito y con indicación del tema o temas a tratar. En el plazo de los siguientes cuatro días, se señalará día y hora para la celebración de la reunión, comunicándolo a las partes también por escrito. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pueda asistir.

9.4. La Comisión emitirá resolución con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Dicho plazo no superará los cinco días desde la reunión de la Comisión. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de personal se expondrán, en el plazo máximo de treinta días en el Tablón de Anuncios del Personal de la Empresa, que se pondrá a disposición de los trabajadores, con cristal y llavera para custodia de todos los documentos que en él se expongan.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad de la Dirección de la Empresa, que podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:



1. Dirigir la actividad operativa en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores.
2. Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que se promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.
3. La movilidad y redistribución del personal dentro de los diferentes servicios de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización empresarial. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona en quien delegue.
4. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido en el contrato, el trabajador prestará a la empresa la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquélla en el ejercicio regular de sus facultades. El trabajador y la empresa someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Artículo 11. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

1. La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, de eficacia, de eficiencia, de calidad y de condiciones de trabajo.
2. La organización del trabajo a los efectos prevenidos en este artículo abarca:
 - La racionalización y mejora de los procesos.
 - La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio, con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.
 - La distribución del trabajo en el tiempo.
 - La adecuación de las plantillas a la actividad necesaria de la Empresa en cada momento, siendo responsabilidad de la dirección y del personal el mantenimiento de la actividad y de los puestos de trabajo así como la generación de empleo.
 - Sistema de formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.
 - Cualquiera otras funciones análogas por su finalidad, o por su importancia.

En las diferentes Unidades/Áreas se fomentarán las fórmulas de participación por los responsables de las mismas, mediante procedimientos adaptados a la realidad de las Unidades/Áreas.

Artículo 12. Grupos profesionales.





El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de la Empresa, en seis grupos profesionales:

Grupo I. Pertenecen a este grupo y se integrarán en él la categoría profesional que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Licenciado/a, o título equivalente, que tenga contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida en cada una de las categorías profesionales.

Grupo II. Pertenecen a este grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Diplomado/a Universitario/a o título equivalente, que tenga contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida en cada una de las categorías profesionales.

Grupo III. Se incluirán en este grupo los responsables de determinadas unidades o servicios, con dedicación especial con facultades organizativas, directivas y con personal, instalaciones y/o módulos a su cargo. Dependen directamente de la dirección de la empresa.

Grupo IV. Pertenecen a este grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de segundo Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga reconocida en convenio colectivo, que tenga contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este grupo.

Grupo V. Pertenecen a este grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, Certificado de escolaridad, terminada la ESO y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga reconocida en convenio colectivo, que tenga contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este grupo.

Grupo VI. Pertenecen a este grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que no requieran formación para acceder al puesto.

Artículo 13. Categorías profesionales.

Grupo I.

Licenciado en Medicina:

Médico en urgencia





Médico en críticos.

Médico.

Grupo II.

Diplomado Universitarios en Enfermería:

DUE en urgencias.

DUE en críticos.

DUE.

Grupo III.

Responsable de Servicio.

Responsable de Administración.

Responsable de Formación.

Responsable de Calidad.

Responsable Comercial.

Responsable Logística y Almacenamiento.

Grupo IV.

Técnico de Radiodiagnóstico.

Técnico en Urgencias.

Coordinador de Urgencias.

Jefe Equipo.

Técnico de Prevención.

Administrativo.

Técnico en Informática.

Oficial de Mantenimiento.

Grupo V.





Auxiliar Administrativo.

Auxiliar de Servicios.

Celador.

Conductor de Ambulancias.

Comercial.

Agente de Zona.

Mecánico.

Auxiliar de clínica.

Grupo VI.

Limpiadora.

Lavandera.

Artículo 14. Subdivisión de personal por actividades.

Personal no asistencial.

Aquéllos que realizan actividades de soporte de la actividad principal y no prestan actividades asistenciales, ejemplos: personal comercial, administrativos, mecánicos, etc.

Personal asistencial sin expectativa de servicio.

Aquéllos que realizan actividades asistenciales, pero que las mismas no necesitan continuidad operativa las 24 horas del día, ejemplos: médicos en consulta, dñes de asistencia domiciliaria con servicios programados, celadores, técnicos de radiodiagnóstico,

Personal en expectativa de servicio.

Aquéllos que realizan actividades asistenciales, las cuales requieren operatividad las 24 horas del día y con la singularidad de hallarse prioritariamente en expectativa de servicio, urgencia o asistencia en ruta. Ejemplo: Médicos, Dñes, Técnicos de urgencia, Críticos, conductores de ambulancia, etc.

Capítulo IV. Selección de personal.

Artículo 15. Selección de personal.





La selección de personal se efectuará mediante procedimiento que garantice el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad, publicidad y transparencia, para lo que se creará una Comisión de Selección.

Artículo 16. Comisión de Selección.

Para la provisión de puestos en la Empresa, tanto por promoción interna, como por selección, la Dirección creará una Comisión de Selección específica para cada convocatoria. Dicha comisión estará compuesta por:

- El Gerente o persona en quien delegue.
- El responsable/coordinador/a de la Unidad/Área donde se encuentra el puesto a cubrir.
- Un trabajador, consensuado entre la dirección y el Comité de Empresa, de igual categoría que la del puesto a cubrir.
- Un representante de los trabajadores, propuesto por el Comité de Empresa.

Corresponden a la comisión de selección, una vez recibido el perfil del puesto a cubrir, las siguientes funciones:

- a) Aplicar los baremos que en su caso se establezcan.
- b) Elaborar las pruebas, acordes con el puesto a cubrir.
- c) Administrar las pruebas que estimen necesarias para conocer la aptitud de los candidatos.
- d) Valorar las pruebas realizadas, así como, el resto de requisitos establecidos en la convocatoria.

La Comisión de Selección levantará acta de su actuación y de los criterios seguidos para la elaboración de su conclusión final, que consistirá en una propuesta ordenada al Gerente de las personas adecuadas para cubrir la plaza a juicio de ésta, especificando las características de aquellas que han superado las pruebas.

Los acuerdos de la Comisión de Selección se tomarán por mayoría, disponiendo el Gerente o persona en quien delegue de «voto de calidad» para casos de empate.

En el caso de que algún miembro considere que no se cumple lo dispuesto en el presente Convenio, podrá presentar la oportuna reclamación a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 17. Contratación Temporal.





Los trabajadores acogidos al presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, bien sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Asimismo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as con contratos de duración indefinida. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente sólo cuando deriven de la duración del trabajo. Ambas partes convienen, con objeto de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la Empresa como al personal, que contribuya a la mejora del empleo, a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, que las modalidades de contratación temporal se emplearán única y exclusivamente cuando sea necesario, fijándose como objetivo la mayor estabilidad en el empleo posible. Para la contratación temporal podría utilizarse una bolsa de trabajo, creada a tal fin por los procesos selectivos contemplados en el artículo anterior.

1. Modalidades de contratación:

a) Contrato Indefinido: Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirán la condición de personal fijo cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y al personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción: se concierta para atender exigencias circunstanciales, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración del contrato será de un máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en el que se produzca dichas causas. En el caso de que se concierte por un periodo inferior a los doce meses establecidos, podrá prorrogarse, sin que la duración total del contrato exceda de dicha duración máxima.

c) Contrato de obra y servicio: Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. Con sustantividad propia en las actividades de la empresa.

d) Se considerarán contratos a tiempo parcial aquéllos que determinen una prestación de servicios inferior al 95% de la jornada anual regulada en este convenio.





El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria, semanal, mensual o anual, o a demanda si las circunstancias así lo exigieran.

El total de horas complementarias anuales pactadas, si las hubiera, se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los trimestres del año natural, para su realización dentro de cada trimestre. Cuando el contrato a tiempo parcial no conlleve la prestación de servicios durante el conjunto del año, el total de horas complementarias se distribuirá en tantas fracciones como períodos completos de tres meses se desarrolle la prestación de servicios. Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias al mismo hasta un 30% de las horas no consumidas podrá ser transferido al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrán transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior, ni transferir más allá del año natural las horas no realizadas en el 4º trimestre del año. El personal deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de dos días.

La distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este Convenio.

El personal contratado a tiempo parcial podrá optar a desarrollar su actividad a jornada completa si hubiera vacante, creación de nuevo puesto de trabajo en jornada completa o por ampliación de los servicios existentes. El personal a jornada completa podrá optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que se lo permita la organización del trabajo.

e) Contrato de trabajo en prácticas: podrá celebrarse con los trabajadores que estuviesen en posesión de los títulos de Diplomado Universitario, Licenciado Universitario y Técnico o Técnico Superior de la Formación profesional específica, así como los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios.

La retribución del trabajador en prácticas será del 80% y el 100% para el primer y segundo año de contratación, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. No podrán exceder del 10% de la plantilla.

f) Contrato de trabajo para la formación: podrá celebrarse con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas. La retribución del trabajador en formación será del 75% y 90% para el primer y segundo año de contratación,



respectivamente, del salario fijado en convenio que corresponda a la categoría profesional, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado. No podrán exceder del 10% de la plantilla.

Artículo 18. Promoción.

Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo accede a una categoría profesional diferente, dentro del mismo Grupo o de uno Superior, en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a la categoría profesional de que se trate.

Podrán participar en la promoción quienes ostenten las condiciones de personal fijo cuya situación figuren el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Al menos el 10% de las nuevas plazas o contrataciones de la Empresa serán cubiertas, en primera convocatoria, por este sistema.

Capítulo V. Jornadas y horarios.

Artículo 19. Jornadas.

La jornada de trabajo máxima al año será de 1.826 horas de trabajo efectivo y que corresponderá al personal no adscrito a servicios asistenciales o que su actividad no exija continuidad o expectativa asistencial durante las 24 del día, los 365 días del año. Se realizarán en 225 módulos de jornada de 8 horas más 26 horas anuales de formación obligatoria. Las horas de formación para trabajadores a tiempo parcial serán proporcionales a su tiempo de trabajo.

La jornada de trabajo para el personal asistencial y que la actividad exige continuidad y expectativa asistencial durante las 24 horas del día, los 365 días del año, será del 1.735 horas de trabajo efectivo año, más 26 horas anuales de formación obligatoria.

Las horas de formación para trabajadores a tiempo parcial serán proporcionales a su tiempo de trabajo. La jornada máxima será de 12 horas; en servicios de guardia presencial, la jornada más la guardia no sobrepasarán 57 horas de media bisemanales de presencia física. El servicio de guardia comprenderá desde 21 horas a las 9 todos los días del año y domingos completos, por sus singulares características asistenciales. Coexistirán guardias presenciales y localizadas. Con limitación de 98 horas semanales localizada en cómputo semanal y 35 horas semanales de actividad en cómputo de 14 días naturales.

La jornada semanal tendrá como mínimo un descanso de 48 horas ininterrumpidas, en sábado y domingo alternos, salvo acuerdo expreso con el



trabajador.

Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas, haciéndose por acuerdo con el trabajador y dependiendo de la organización del trabajo.

Artículo 20. Fijación de horarios.

El horario de oficina será:

De lunes a jueves mañana de 8.30 a 14.00 horas y tarde de 16.30 a 19.30 horas. Viernes sólo horario de mañana. De 8.30 a 14.30 horas.

El horario de oficina durante el periodo estival (16 de junio a 15 de septiembre) será intensivo de 8 a 16 horas.

El horario de centros se mantendrá como actualmente.

El horario de comerciales se adaptará a las necesidades del cliente.

Servicios operativos:

Críticos, en los diferentes centros móviles los cambios de turnos se producirán a las 9 horas.

Urgencias domiciliarias, los cambios de turno se producirán a las 9 horas.

El horario de taller será como el de oficina.

El resto de actividades mantendrán el horario actual.

Siempre que la duración de la jornada continuada sean siete horas o superior el trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso durante la misma de quince minutos de duración. Este periodo se computará como trabajo efectivo. Esta pausa deberá ser utilizada después de la hora de entrada y finalizada antes de la hora de salida, garantizando la cobertura de todas las unidades a juicio de su responsable.

Cuando por el horario establecido para cada trabajador, éste deba permanecer en el centro de forma continuada durante 9 o más horas y su jornada incluya el período horario comprendido entre las 13,30 y las 15,30 horas o las 21,00 y las 23,00, dispondrá de 30 minutos para la comida, computándose éstos como tiempo trabajado. Si el trabajador no pudiera ausentarse del servicio, los gastos de la misma correrán a cargo de la empresa, previa presentación de factura oficial y con un máximo equivalente a lo que admite la legislación fiscal en





materia de dietas.

El trabajador será informado por su responsable del cómputo de su jornada anual, siempre que aquél lo requiera y en plazo de siete días máximo.

El personal que esté en situación de localización y la empresa le requiera para realizar un servicio (activación) pasará a la situación de jornada efectiva desde el mismo momento en que se contacte con él. Estará en esta situación hasta que finalice el servicio para el que ha sido requerido. Este tiempo se computará como jornada real y será acumulativo para disfrutarlo en periodo complementario a vacaciones, salvo que esté siendo compensado mensualmente con mayor salario de horas, en jornada, de las que realiza.

Capítulo VI. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 21. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.

1. El régimen de permisos, según las causas de origen familiar y su duración, será el siguiente:

a) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, quince días naturales a disfrutar con el nacimiento del derecho o con acuerdo con la dirección.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable y justificado documentalmente.

c) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos e hijas, tres días naturales si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, éstos podrán disfrutar de un permiso de hasta un mes de duración, percibiendo durante dicho periodo el salario base, se justificará documentalmente la necesidad del desplazamiento.

d) En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 2 de este artículo.



e) En el supuesto de parto o adopción, un periodo de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple.

f) Por cuidado de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

g) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminución física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 75 o un 50%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones con inclusión de la antigüedad. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el trabajador hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores al de devengo de las citadas pagas. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

h) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, o 5 días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera a más de 75 Km. del lugar de residencia del trabajador. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse ininterrumpida desde el inicio del hecho causante.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados d), f) y g) corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. La reducción de jornada, y se podrá aplicar por día, semana, mes o año sin límite inferior, previo acuerdo con la Empresa.

Nota: Se entenderá por pareja de hecho a efecto de lo previsto en el presente Convenio la unión de dos personas con independencia de su opción sexual a fin de convivir de forma estable en una relación de afectividad análoga a la conyugal (Ley 5/2002 de 16 de diciembre de Parejas de Hecho).

Artículo 22. Excedencia por cuidado de familiares.



1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año el personal para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.
4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
5. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.
6. El personal excedente no devengará retribuciones, procediendo a su baja en seguridad social.

Capítulo VII. Vacaciones, permisos y excedencias.

Artículo 23. Vacaciones.

1. El periodo de vacaciones será de 30 días naturales.
2. Se acuerdan como fechas de disfrute preferente del 1 de mayo al 30 de septiembre y del 1 al 31 de diciembre. Fuera de estos periodos se disfrutarán las vacaciones únicamente a petición del personal o por solicitud de la empresa, acordada con el trabajador y cada periodo de 15 días tendrá un disfrute adicional de media jornada habitual.
3. Las vacaciones podrán separarse en dos periodos, uno a petición de la empresa el otro a petición del trabajador sin detrimento del servicio, tendrán preferencia los más antiguos y será rotativa dicha preferencia.





4. Cuando un trabajador, por acumulación de horas debido a la realización de jornadas especiales, dispositivos, etc. solicite acumular estas horas a las vacaciones, la dirección, salvo necesidades del servicio, facilitará el disfrute de esta compensación unido a las vacaciones.

Artículo 24. Otros permisos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

- 2 días naturales por cambio de domicilio.

- Las horas necesarias para la celebración de exámenes liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación y de pruebas de ingreso en la Administración Pública, lo cual se acreditará mediante el oportuno justificante.

- Resto de permisos recogidos en el ET.

- Se mantendrán los premios por feria o Navidad que se vienen disfrutando en la actualidad.

Artículo 25. Licencias y permisos no retribuidos.

Los trabajadores, con un año como mínimo al servicio de la Empresa tendrán derecho a un permiso sin retribución con una duración mínima de 15 días en cada caso siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada año, la concesión del mismo, siempre que suponga un perjuicio para la empresa, será analizado en una reunión entre la empresa y el Comité de Empresa que decidirá su autorización o denegación, de concederse supondrá la baja en seguridad social.

Artículo 26. Excedencia.

La excedencia para el personal con contrato indefinido podrá ser:

1. Excedencia voluntaria.

2. Excedencia forzosa.

Artículo 27. Excedencia Voluntaria.

1. Podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con 1 año, al menos, de antigüedad en la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a 5 años.

2. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria,





quedarán suspensos todos sus derechos y obligaciones y, en consecuencia no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será computado el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

3. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento siempre que hubiese cumplido el periodo mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.

4. La solicitud de reingreso, deberá presentarse al menos con dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto. Una vez solicitado el reingreso, se le asignará al trabajador en excedencia la primera vacante de igual o similar categoría profesional que hubiera en la Empresa.

5. Sólo podrá solicitarse otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Artículo 28. Excedencia forzosa.

Se concederá en los supuestos previstos en el art. 46 apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Artículo 29. Suspensión del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las subidas salariales que se produzcan o perfeccionamiento del complemento de antigüedad durante el período de suspensión del contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adaptación o acogimiento, se aplicarán al desaparecer la causa.

Artículo 30. Extinción de la relación laboral y liquidación por saldo y finiquito.

La extinción de la relación laboral, salvo en los supuestos que sea por voluntad del trabajador o imputable al mismo, se comunicará por escrito al trabajador con una antelación mínima de 15 días cuando ello sea posible y legalmente proceda el preaviso.

Artículo 31. Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador.

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección, cumpliéndose quince días como plazo de preaviso.





Si el trabajador incumpliera la obligación de preaviso indicada, la empresa descontará de la liquidación que corresponda un día de retribución por cada día de preaviso incumplido, detrayéndose, en su caso, del importe de los devengos que la empresa deba abonar al trabajador en conceptos de liquidación por finiquito. Asimismo, se eliminará la correspondiente parte proporcional de las pagas extraordinarias.

La información será remitida al presidente/a y/o secretario/a del Comité de Empresa en el plazo de 48 horas de recibirla la empresa.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 32. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga la competencia disciplinaria, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se indican en anexo III (régimen disciplinario).

Las personas que encubran las faltas de otros trabajadores, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para la Empresa, reiteración o reincidencia de dicho encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o a título individual, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 33. Prescripción.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 34. Procedimiento Sancionador.

1. Para imponer sanciones por faltas muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente sancionador, para el que se asignará un instructor y un secretario designados por el Gerente de la Empresa. De dicha designación se dará cuenta al trabajador y a los representantes de los trabajadores.

2. Inicialmente, el instructor abrirá un período de información previa, para decidir si procede o no la continuación del procedimiento. Para ello, recabará toda la información que considere necesaria.





Si en el plazo de tres días desde la apertura del período de información previa, el instructor no decide la desestimación del expediente, éste realizará el pliego de cargos, en el que deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación de los mismos y sus correspondientes propuestas de sanción, en su caso.

De todo ello se deberá trasladar al trabajador para que en un plazo menor o igual a diez días formule los descargos que a su derecho converge, y proponga las pruebas de que interese valerse.

El instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará en su caso la fecha o el plazo establecido para su realización, y del mismo modo procederá para las pruebas realizadas de oficio.

Practicadas las pruebas admitidas como pertinentes, el instructor formulará propuesta de resolución de la que dará traslado al trabajador a los solos efectos informativos, elevándose la misma, junto con el expediente, al Gerente de la Empresa.

Capítulo X. Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 35. Formación y perfeccionamiento.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye una variable clave de éxito para desarrollar las competencias que garanticen la consecución de los objetivos y planes estratégicos de la Empresa, conjugando los intereses del cliente y de los profesionales, constituyendo por tanto un medio fundamental para el desarrollo profesional.

Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la necesaria colaboración de los representantes de los trabajadores en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer el desarrollo profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación profesional, el personal acogido al



presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales y a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, organizados y promovidos por la Empresa.

4. Los trabajadores que acrediten debidamente cursar estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite que cursa con regularidad estos estudios.

5. La empresa realizará un plan de formación de periodos anuales.

Capítulo XI. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 36. Disposiciones generales.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones legales vigentes aplicables a la materia.

El personal de la Empresa tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Dicha formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma y complementaria a las vacaciones anuales.

Corresponde a cada trabajador velar, dentro de sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas que en cada caso sean adoptadas en materia de prevención de riesgos laborales, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones.



Artículo 37. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Su nombramiento, competencias y facultades serán las establecidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes del personal. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la legislación aplicable deberán elaborarse en un plazo máximo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento y tendrá las competencias y facultades establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 39. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica (al menos una vez al año) de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando



así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

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

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 40. Protección a la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad



susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Servicio de Prevención, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por objetivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico del Servicio de Prevención previo informe del médico de cabecera que asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad



de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo XII. Esquema retributivo.

Artículo 41. Estructura Salarial.

Salario Base: Es la retribución fijada para la jornada de trabajo y compensación de horas no realizadas en jornadas, hasta la jornada máxima establecida en el Artículo 19 y percibida por cada trabajador acogido al presente Convenio en función del grupo profesional en el que se encuentre encuadrado y las peculiaridades de su realización. Su cuantía para el año 2004 es la que figura en el Anexo II.

Antigüedad: Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores, ya sean fijos o eventuales, con independencia, en cuanto a estos últimos, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente, menos de un mes. Este se percibirá a partir del primer día del mes en el que el trabajador cumpla tres años de servicios en la empresa. Su cuantía fija será de 111 euros anuales por año de servicio, no pudiendo superar en cuantía máxima los 2.220 euros por 20 años de servicio o más.

Complemento funcional: Este complemento resarce al trabajador de complementos salariales de acuerdos anteriores y que a título de ejemplo compensa y absorbe: Complementos y pluses de destino, productividad, nocturnidad, festivos, transporte, ambulanciero, quebranto de moneda, desgaste de vestuario, etc.

Horas complementarias: Las guardias de presencia física se considerarán horas no computables como horas extraordinarias ni como horas de la jornada habitual.

Las horas de guardia se abonarán según la tabla anexa por categoría. Las horas de localización se consideran horas no computables como horas extraordinarias ni de jornada habitual. Al producirse la activación computarán como jornada habitual. Salvo que se encuentren compensadas en salario y/o complementos.

Horas extraordinarias:

- Se considerarán horas extraordinarias todas aquéllas realizadas por encima de la jornada de trabajo recogida en este Convenio, por requerimiento expreso de la empresa, y aceptadas como tales por el trabajador. excepto en aquellas categorías que tienen recogida en las tablas salariales el «concepto» guardias, que se le abonará el exceso como tales, siempre que su realización venga determinada por la actividad habitual. En servicios complementarios (pruebas) se seguirá lo indicado en el párrafo siguiente.





- La compensación de las horas extraordinarias, la decidirá el trabajador y se podrán compensar con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50% o con el otorgamiento de tiempo libre retribuido en la siguiente proporción: 1 h y media de descanso por cada hora de trabajo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso a disfrutar como complemento de las vacaciones.

Artículo 42. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores tienen derecho a tres pagas extraordinarias por importe de cada uno de ellas de salario base. La primera paga se devengará desde el uno de enero hasta el 30 de abril, la segunda desde el 1 de mayo hasta el 31 de agosto y la tercera del 1 de septiembre al 31 de diciembre. Dichas pagas se pagaran los días 15 de los meses de abril, agosto y diciembre respectivamente. Se prorratearán mensualmente cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los cuatro meses anteriores a los meses de abril, agosto y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la siguiente fórmula: sueldo base mensual/120 x número de días de servicios prestados en el cuatrimestre (los meses completos se computarán de 30 días a estos efectos). El personal que cese antes del devengo de las pagas extraordinarias tendrá derecho a percibir el importe correspondiente determinado de la forma indicada en el párrafo anterior.

Cada trabajador podrá percibir su salario en 12 ó 15 pagas mensuales solicitándolo individualmente y por escrito. Dicha solicitud se formalizará en cualquier momento.

Artículo 43. Revisión Salarial.

Descrita en el artículo 3.

Artículo 44. Complemento en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes recibirá desde el primer día de IT. una cuantía, que permanecerá inalterable durante todo el periodo, equivalente a la diferencia entre dicha prestación y las retribuciones fijas mensuales (salario base, antigüedad y complemento funcional). Este derecho se mantendrá mientras duren los efectos de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

Artículo 45. Complemento en caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional y riesgo durante el embarazo.



El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional recibirá una cuantía, que permanecerá inalterable durante todo el periodo, equivalente a la diferencia entre dicha prestación, las retribuciones fijas mensuales (salario base, antigüedad y complemento funcional). Este derecho se mantendrá mientras duren los efectos de la incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional y riesgo durante el embarazo.

Artículo 46. Póliza de seguro de vida (ayuda por defunción), accidente y jubilación.

Los seguros exteriorizados, procedentes de este concepto en el anterior convenio, se mantendrán en los mismos términos y serán gestionados por una Comisión paritaria que será elegida en el seno de la comisión negociadora de este convenio.

Capítulo XIII. De la presentación y derecho sindical.

Artículo 47. Representación de los trabajadores.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Las partes firmantes entienden conveniente el desarrollo de las materias sindicales, por lo que reiteran el contenido en materia de representación colectiva del texto articulado vigente, y de cuantas disposiciones regulen y desarrollen la misma, como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y cualquier otra disposición que pueda desarrollar esta última, en los términos que legalmente se establezcan.

1. Miembros del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir información anual sobre la situación económica de la Empresa y evolución probable del empleo en la misma.

b) Conocer el balance y la memoria.

c) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre:

- reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones

- planes de formación de la empresa

- implantación o revisión de los sistemas de organización y control de trabajo

- estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

f) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

g) Conocer trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Todos los informes requeridos en este número habrán de ser emitidos en el plazo de quince días.

Sobre las materias recogidas en este apartado deberán observar los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al mismo, y especialmente sobre aquellas materias que la Dirección de la Empresa señale como de carácter reservado.

2. Garantías:

a) Ningún Delegado/a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, los restantes miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, y el/la delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

b) Poseerán prioridad de permanencia en centro de trabajo respecto a los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión del trabajo por causas económicas o tecnológicas.

c) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin



perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

e) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en función de la escala dispuesta en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, el número de trabajadores se considerarán en jornada completa. El crédito horario podrá ser acumulado en uno o varios trabajadores, si así lo deciden los miembros del Comité de Empresa y lo ceden todos sus componentes, si todos los miembros del Comité de Empresa acumulasen las horas mensuales en un solo miembro supondrá la liberación total de ese miembro durante ese mes, percibiendo éste las retribuciones, de salario base más antigüedad y computándose en su jornada anual tantas horas como por cuadrante tuviese asignadas para ese mes.

Artículo 48. Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos/as los/ las trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los/las trabajadores/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un/a trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Capítulo XIV. Del derecho de reunión.

Artículo 49. Del derecho de reunión.

Se estará a lo dispuesto en el Título II Capítulo II del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XV. Mediación en conflicto colectivo.

Artículo 50. Mediación, arbitraje y conciliación.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, a quién se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión de Interpretación y Vigilancia en el plazo de un mes desde la entrada en Registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el



conflicto a la mediación y conciliación del Sercla; asimismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado Sistema.

Anexo I. Vestuario que la empresa facilitara a los trabajadores.

Personal sanitario:

Dos pantalones al año (Según necesidad).

Dos polos de invierno y dos de verano al año.

Personal de centro:

2 pijamas de invierno y 2 de verano al año.

2 zuecos al año.

Mecánicos:

Dos pantalones al año (Según necesidad).

Dos polos de invierno y dos de verano al año.

2 botas al año.

Limpiadoras:

2 batas de invierno y 2 de verano al año.

2 zuecos al año.



ANEXO II

TABLA SALARIAL 2003. CONVENIO COLECTIVO										
JORNADA ANUAL	NIVEL SALARIAL		SALARIO BASE	PAGA EXTRA MES	PRECIO HORA	COMPLEMENTO FUNCIONAL	COMPLEMENTO HORA GUARDIA	COMPLEMENTO HORA LOCALIZACIÓN	HORA EXTRA = A 1,5	HORAS GUARDI COMPENSADAS EN SALAARIO
1735 HORAS	I	MEDICO CRITICOS	1330	332,50	11,5	150 A 200	11,5	4,57	17,25	DE 293,50 A 874
	I	MEDICO URGENCIAS	1330	332,50	11,5	300	11,5	4,57	17,25	701
	II	DUE CRITICOS	1000	250,00	8,65	0 A 130	8,65	4,32	12,98	DE 751 A 874
	III	RESP DE SERVICIO	1100	275,00	9,51	132	9,51		14,27	13
	IV	COORDINADORES URGENCIAS	790	197,50	6,83	140	6,83		10,25	DE 13 A 1735
	IV	TECNICOS URGENCIAS	790	197,50	6,83	10 A 85	6,83		10,25	DE 13 A 1735
	V	CONDUCTOR AMBULANCIA	750	187,50	6,48	40	6,82	2,81	9,72	DE 395 A 587
1826 HORAS	I	MEDICO	1330	332,50	10,93	0			16,40	
	II	DUE	1000	250,00	8,21	0			12,32	
	II	DUE URGENCIAS	1000	250,00	8,21	0			12,32	
	III	RESP CALIDAD	1100	275,00	9,04	350			13,56	
	III	RESP ADMINISTRACIÓN	1100	275,00	9,04	0			13,56	
	III	RESP FORMACIÓN	1100	275,00	9,04	0			13,56	
	IV	TECNICO RADIODIAGNOSTICO	830	207,50	6,82	0 A 125			10,23	
	IV	ADMINISTRATIVO	830	207,50	6,82	0 A 125			10,23	
	IV	OFICIAL MANTENIMIENTO	830	207,50	6,82	0 A 75			10,23	
	V	CELADOR	750	187,50	6,16	0 A 70			9,24	
	V	AUX ADMINISTRATIVO	750	187,50	6,16	0 A 70			9,24	
	V	AGENTE ZONA	750	187,50	6,16	0 A 130			9,24	
	V	COMERCIAL	750	187,50	6,16	0 A 70			9,24	
	V	AUX CLINICA	750	187,50	6,16	0 A 70			9,24	
1826 HORAS	VI	MECANICO	750	175,00	6,16	0			9,24	
	VI	LIMPIADORA	700	175,00	5,75	0 A 125			8,63	
	III	RESP COMERCIAL	1100	275,00	9,04	0			13,56	
	III	RESP LOGISTICA Y ALMACENAMIENTO	1100	275,00	9,04	0			13,56	
	IV	JEFE DE EQUIPO	830	207,50	6,82	0 A 75			10,23	
	IV	TECNICO DE PREVENCIÓN	830	207,50	6,82	0 A 75			10,23	
	IV	TECNICO DE INFORMATICA	830	207,50	6,82	0 A 75			10,23	
V	AUXILIAR DE SERVICIO	750	175,00	6,16	0			9,24		
VI	LAVANDERA	700	175,00	5,75	0			8,63		

Anexo III. Régimen disciplinario.



Responsabilidades del personal.

Todo el personal, sin excepción alguna, será responsable ante la Dirección de la Empresa, no sólo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en convenio y legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, a su caso, hubiera lugar.

Faltas.

Se considerará falta todo acto u omisión del trabajador, que suponga quebranto de los deberes y funciones que tenga encomendadas o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Categoría de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, en:

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

Clasificación de las faltas.

Faltas leves:

a) Las faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo, superiores a 10 minutos e inferiores a 20, que no causen perjuicio irreparable, hasta tres ocasiones en el mismo mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no-comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podría ser calificado como falta grave o muy grave.

e) La desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio, cuando se produce por primera vez, y sin que perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Falta de pulcritud personal.

g) La inobservancia de normas y medidas reglamentarias intrascendentes.

h) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.





Faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de más de sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieran en la prestación del servicio cuando, siendo una primera vez, no se perjudiquen los intereses de la empresa o sus clientes.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La suplantación de otro trabajador o cambio sin la fehaciente autorización.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a normas de prevención de riesgos laborales así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos e instalaciones a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
- h) La realización de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, en cuyo caso se consideraría como falta muy grave.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo.





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

p) El abuso de autoridad ejercicio por quienes desempeñen funciones de mando.

Faltas muy graves:

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

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actuaciones encomendadas, o de las que se tenga conocimiento en función del puesto desempeñado, así como la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, incluida la legislación de protección de datos.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía que persiste tras haberse sancionado esta conducta como falta grave.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa así como el cobro o facturación de servicios a título personal, durante la realización del trabajo habitual.

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

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

j) El acoso sexual.

k) La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de Prevención de Riesgos Laborales, advertida por escrito.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse al personal que hubiese 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 tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 14 a 30 días, traslado de departamento, servicio o centro de trabajo por un periodo de 3 meses a 1 año, inhabilitación para ascender de categoría durante 3 años como máximo y despido disciplinario.

