I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

4609 Resolución de 4 de mayo de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo, de convenio colectivo de la empresa Hospital del Perpetuo Socorro, S.A.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio, número de expediente 30/01/0004/2016, denominado Hospital del Perpetuo Socorro, S.A., código de convenio n.º 30103392012013, ámbito Empresa, suscrito con fecha 10/12/2015 por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 3 de mayo de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

II Convenio Colectivo de Empresa año 2016

Hospital Nuestra Señora Perpetuo Socorro, S.A.

Preámbulo

El Comité de Empresa del Hospital Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, SA, compuesto por la única representación sindical de la empresa constituido por la representación de los trabajadores/as de UGT, teniendo la mayoría de los componentes del comité y delegados de personal, y el asesoramiento de la Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios de UGT, y la Dirección de la Empresa, acordamos y firmamos el segundo Convenio Colectivo de la Empresa Hospital Nuestra Señora del Perpetuo de Socorro, S.L.. Dicho Convenio ha sido elaborado partiendo de la necesidad de preservar el futuro y la competitividad de la empresa, para a su vez preservar el futuro de los trabajadores y trabajadoras que integran su plantilla. El Convenio se ajusta a las necesidades y peculiaridades de la actividad desarrollada por el Hospital, que consiste en actividad de Asistencia- Hospitalización y Geriátrico, y que no tiene otro objeto que dar el mejor servicio a sus pacientes y usuarios, siguiendo sus estándares de excelencia técnica y calidad.

Capítulo I - Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito territorial.

El Presente Convenio regula las condiciones laborales y económicas entre la empresa Hospital Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, S.A., en adelante la Empresa, y sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa Nuestra Señora Perpetuo Socorro, S.A., vinculados a la misma con una relación laboral ordinaria. No obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal de alta dirección

b) El personal que tenga una vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa

c) Los profesionales por cuenta ajena que en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.

d) Las personas colaboradoras o voluntariado social.

e) Los estudiantes que en desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.

Artículo 3. Ámbito temporal. Denuncia y prórroga

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2.016 hasta el 31 de diciembre de 2016. Su entrada en vigor se producirá a todos los efectos a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. No obstante, las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo de Empresa tenga pleno efecto desde el uno de enero de 2.016, incluidas las tablas salariales pactadas cuyos incrementos se detallan en el ANEXO I de este convenio, cifrándose la subida en un 0,50% sobre el salario base, salvo las categorías profesionales de D.U.E.; que además de dicho

incremento se le adiciona la cantidad de 25 euros lineales sobre dicho salario base, hasta un máximo de 8 años. El resto de conceptos retributivos no tienen subida salarial alguna para ningún trabajador de la empresa.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse por cualquiera de las partes legitimadas para ello por escrito, en los términos previstos en el artículo 89.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y a la Autoridad Laboral, posteriormente para su registro, al menos con dos meses de antelación a su término o prórroga en curso.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incluso aunque se supere el plazo de un año al que hace referencia el art. 86 del ET, con excepción de la Tabla Salarial, que se verá incrementada en el Índice de Precios al Consumo, fijada por el I.N.E. para el año inmediatamente precedente, siempre y cuando no haya un pacto en contrario entre los representantes de los trabajadores y la Empresa

Artículo 4. Efectos.

a), Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para la Empresa Hospital Perpetuo Socorro, S.A.

b). Las condiciones establecidas podrán ser compensadas y absorbidas en su totalidad, con cualquier tipo de mejoras que vinieran satisfaciendo la Empresa con anterioridad, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, siempre que consideradas en su conjunto y en computo anual, superen a las condiciones aquí acordadas

c). Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas la Empresa al entrar en vigor este Convenio, así como de los derechos adquiridos por los trabajadores, que con carácter global excedan del mismo en conjunto y computo anual.

d). Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la vigente legislación general y disposiciones complementarias.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. En el caso de existencia de alguna condición más beneficiosa, ésta se aplicará sobre el orden normativo básico (E.T.) y con exclusión absoluta de los contenidos del presente Convenio.

Capítulo II- Organización del trabajo

Artículo 6.- Organización del trabajo.

1.-La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, salvando, pues, las funciones de información, orientación y propuesta que la misma asigna a los representantes de los/las trabajadores/as.

2.-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.

3.-Los representantes de los/as trabajadores/as tendrán, en todo caso, funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

4.- Cuando como consecuencia de decisiones organizativas que tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo se produjesen modificaciones sustanciales de las mismas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los/las trabajadores/as.

5.- Los/las trabajadores/as de la empresa NSPS, SA deberán realizar el trabajo convenido bajo la Dirección de la misma, o persona en quién ésta delegue, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que emanen de ésta. En cumplimiento de esta obligación, el/la trabajador/a debe actuar con la diligencia y la colaboración debidas de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales y el presente Convenio Colectivo.

6.- En uso de sus facultades organizativas, la Dirección-Gerencia de la NSPS, SA, adoptará aquellas medidas que, mejorando las legalmente previstas, contribuyan a preservar la seguridad y salud en el centro de trabajo, en beneficio de todos/as sus empleados/as y pacientes.

Artículo 7.- Facultades de la dirección de la empresa.

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, así como la más justa distribución de los beneficios de dichos procesos

2.-.Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que promoverá, estimulara y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.

3.- Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándole su formación y promoción social y humana. La formación profesional, relacionada con su puesto de trabajo, para los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, será con cargo a la Fundación Tripartita.

4.- Establecer las plantillas de personal fijadas según sus necesidades de acuerdo con lo dispuesto en la Legislación General vigente y normas previstas en el presente convenio.

5.- La exigencia de los rendimientos laborales normales de los trabajadores, de acuerdo con lo normativa laboral vigente podrá, previa información a los representantes legales de los trabajadores, adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración de vida a su dignidad humana y profesional, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, todo ello sin perjuicio en lo establecido en el art. 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6.- La movilidad y redistribución del personal de acuerdo con la normativa laboral, y con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, dando información inmediata a la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se respetaran las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

Artículo 8.- Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la empresa:

1.- Establecer los sistemas de trabajo, de modo que puedan ser realizados por los trabajadores en jornada normal con un rendimiento normal.

2.- Fijar los turnos y jornadas laborales de trabajo a tenor de las necesidades del servicio, respetándose en todo caso las normas vigentes en esta materia.

Artículo 9.- Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán como derechos básicos, los siguientes:

1.- El de ocupación efectiva.

2.- El de promoción y formación profesional en el trabajo.

3.- El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los limites marcados por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condicione s de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4.- El de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.

5.- El de respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

6.- El de la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

7.-.El de ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

8.- Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 10.- Obligaciones de los trabajadores.

1.- El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien oficialmente delegue.

2.- En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las ordenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de trabajador y el empresario se someterán sus prestaciones reciprocas a las exigencias de la buena fe.

Capítulo III - Clasificación del personal

Artículo 11.- Clasificación funcional.

Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio, en atención de la "función" que realizan, serán clasificados, en los grupos profesionales siguientes:

Grupo I. Personal directivo: Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

I.1 Director Gerente

I.2 Director Médico.

I.3 Director Gestión

I.4 Director Administrativo.

I.5 Subdirector Médico.

I.6 Subdirector Administrativo.

I.7 Director de Relaciones Institucionales

Grupo II. Personal Técnico: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías Profesionales.

II.1) Titulados Superiores.

1.1 Letrado o Asesor Jurídico

1.2 Químico.

1.3 Economista.

1.4 Psicólogo

II.2) Titulados de Grado Medio.

2.1 Graduado Social/Diplomado RRLL.

2.2 Director/a Recursos Humanos

2.3 Asistente Social.

2.3 Profesor de Educación Física.

2.4 Técnicos de Prevención

2.5 Trabajador Social

2.6 Terapeuta Ocupacional

2.7 Publicista

2.8 Publicista Informático

Grupo III. Personal Sanitario: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales.

III.1) Personal Sanitario Titulados Superiores.

1.1 Medico Jefe de Servicio.

1.2 Medico.

1.3 Farmacéuticos

1.4 Odontólogos

III.2) Personal Sanitario Titulados de Grado Medio.

2.1 Director/a de Enfermería.

2.2 Supervisor de Enfermería.

2.3. D.U.E., A.T.S., Enfermera y Matrona.

2.4. Fisioterapeuta.

Grupo IV. Personal Sanitario Auxiliar: Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

IV.1 Técnico Especialista Sanitario.

IV.2 Auxiliar de Clínica.

IV.3 Celador.

IV.4 Cuidador psiquiátrico.

IV.5 Gerocultor

IV.9 Técnico Animador Sociocultural

Grupo V. Personal Administrativo: Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

V.1 Administrador.

V.2 Jefe de Sección, Subdirector de Relaciones Institucionales

V.3 Contable, Programador., Informático

V.4 Comerciales

V.5 Oficial Administrativo.

V.6 Auxiliar Administrativo, Operador.

V.7 Recepcionista.

V.8 Telefonista.

V.9 Aspirante.

Grupo VI. Personal Subalterno: Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

VI.1 Ordenanza.

VI.2 Vigilante Nocturno.

Grupo VII. Personal de Servicios Generales: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales.

VII.1 Gobernanta.

VII.2 Personal de Cocina y Cafetería.

2.1 Jefe de Cocina.

2.2 Cocinero/a.

2.3 Ayudante de Cocina.

2.4 Jefe de Cafetería.

2.5 Camarero/a.

2.6 Ayudante Camarero.

2.7 Pinche.

VII.3 Personal de Almacén, Lavandería y Limpieza.

3.1 Encargado Almacén, Lavandería Y Limpieza

3.2 Mozo de Almacén.

3.3 Lavandera--Planchadora.

3.5 Limpiadora

Grupo VIII. Personal de oficios varios: Este grupo comprenderá las siguientes categorías profesionales.

VIII.1 Coordinador/a de normativas y legalidades

VIII.2 Jefe de Mantenimiento.

VIII.3 Oficial 1.ª de Oficios varios.

VIII.4 Oficial 2.ª de Oficios varios.

VIII.5 Peón

Los "Grupos y Categorías Profesionales", especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implica la obligación de tener provistas todas las categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 12.- Definición de categorías profesionales.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, son las que se reflejaban en el Anexo del Convenio Colectivo de Asistencia y Hospitalización de 1.997, del que las hacemos nuestras en el presente convenio.

Artículo 13.- Clasificación del personal por la permanencia.

Según su "permanencia" al servicio de la empresa, el personal se clasificara de la forma siguiente:

A) Personal fijo: Es aquel que, de un modo permanente, se precisa, para la realización de los trabajos propios de la actividad operativa de la empresa.

B) Personal interino: Es aquel que, temporalmente, se contrata para sustituir a trabajadores fijos, con derecho a reserva del puesto de trabajo

C) Personal temporal o de duración determinada:

En atención a las especiales necesidades y características del Sector, que conllevan periodos en los que se acumulan tareas, las Empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en el art. 15.1 b) del E.T.

Capítulo IV.- Ingresos, excedencias, movilidad funcional, ceses y despidos

Artículo 14.- Ingresos.

La admisión de trabajadores en la empresa, se ajustará a las disposiciones vigentes en materia de colocación. Pudiendo la empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, previo informe positivo, en igualdad de méritos, a criterio de la Dirección de la Empresa, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado.

Artículo 15.- Vacantes.

Las vacantes que se produzcan en cualquier grupo o función serán cubiertas atendiendo a los siguientes criterios de prioridad.

1.- El personal de la plantilla, siempre que tenga la capacidad o en su caso la titulación correspondiente. Si varios trabajadores reunieran dichas cualidades, decidirá la Dirección de la Empresa.

2.- El estar prestando o haber prestado servicios en la empresa con carácter eventual, interino o por contrato por tiempo determinado, siempre y cuando no haya informe negativo de la dirección de la empresa.

Una vez cubierta la vacante, el trabajador elegido quedará sometido para la consolidación de su nueva categoría, y al correspondiente periodo de prueba afecto a la misma.

Artículo 16.- Periodo de prueba.

Todo el personal que ingrese en la empresa, quedará sometido a un periodo de prueba, siempre que se haya hecho constar en el contrato de trabajo, cuya duración será:

a). Personal de los grupos I, II y III: 2 meses.

b). Personal de los grupos IV y V: 1 mes.

c). Personal de los grupos VI, VII y VIII: 15 días

En todos los puestos de trabajo, que impliquen función de mando, el periodo de prueba antes indicado, se incrementará en 1 mes. La empresa podrá válidamente renunciar a este derecho o reducirlo.

La empresa y el trabajador, estarán respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán rescindir el contrato sin previo aviso y sin que tenga por ello derecho a reclamación o indemnización alguna. Terminado dicho periodo, sin que se haya producido desistimiento, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose el tiempo de servicio prestado a efectos de antigüedad en la empresa.

En todo caso, el personal en periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y el puesto de trabajo que desempeñen.

Artículo 17.- Movilidad funcional.

La empresa podrá, a tenor de sus necesidades, por razones económicas, organizativas, técnicas o de producción, aplicar la "Movilidad funcional" a sus trabajadores, dentro del mismo grupo profesional. Entendiendo por movilidad funcional, el cambio de funciones de los trabajadores, respecto a las propias de su categoría profesional, para la que fue contratado.

La movilidad funcional, cuando se trate de realización de funciones no correspondientes al mismo grupo profesional, se ajustará a lo previsto para esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.- Trabajos de superior categoría.

La empresa, en caso de necesidad, podrá adscribir a un trabajador de su plantilla a un puesto de trabajo de superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio. El trabajador afectado por el cambio, tendrá derecho al reconocimiento de todas las condiciones derivadas de la nueva categoría, así como a la percepción de los emolumentos correspondientes a la misma.

Si el trabajo de superior categoría, es desempeñado por un plazo superior a tres meses consecutivos o cuatro alternos, dará derecho a la consolidación de la categoría, salvo para los casos de sustitución por bajas de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso la sustitución podrá prolongarse mientras dure la causa que motivó el cambio.

Artículo 19.- Trabajos de inferior categoría.

La empresa por necesidades justificadas, y por el tiempo imprescindible para su atención y previa comunicación a los Representantes de Personal, podrá destinar a un trabajador de su plantilla, a un puesto de trabajo de inferior categoría al que viniese desempeñando, siempre que pertenezca a su mismo grupo profesional, conservando siempre las retribuciones correspondientes a su categoría inicial.

Artículo 20.- Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a esta empresa, vendrán obligados a preavisar por escrito a la empresa, el plazo de preaviso será de 1 mes para el personal titulado, de grado superior y medio, y de veinte días para el personal técnico y administrativo, con excepción del Auxiliar Administrativo y de quince días para el Auxiliar administrativo y el resto de personal, debiendo comunicarlo por escrito a la Empresa, que vendrá obligada a acusar recibo del mismo al trabajador. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso, supondrá la pérdida de un día de retribución, por cada día que se ha dejado de preavisar, de acuerdo con su categoría, y que podrá ser descontado de su saldo y finiquito.

La empresa vendrá obligada asimismo a abonar, al término de la relación laboral, la liquidación correspondiente dentro de los quince días siguientes a la finalización de la misma. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de retribución por cada día de retraso en el pago, con el límite del periodo de preaviso que cada categoría tenga establecido, y que se hace referencia en el apartado anterior, y siempre que se acredite la reclamación de dicho pago.

Artículo 21.- Finiquitos.

El documento de finiquito en el cual se declara terminada la relación laboral con la empresa y satisfechos sus derechos económicos, será puesto a disposición del trabajador antes de ser firmado, para que lo examine con la persona o personas que estime de su interés.

Capítulo V.- Jornada de trabajo, horarios, turnos, descansos, horas extras y vacaciones

Artículo 22.- Jornada de trabajo.

1, La jornada normal de trabajo, para todo el personal comprendido en este Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un total anual de 1791 horas, durante la vigencia del mismo.

La jornada se distribuirá en la forma en que la estructura de los servicios y las necesidades de la Empresa aconsejan, pudiendo la Empresa distribuir hasta el 10% de forma irregular a lo largo del año.

La distribución de la jornada deberá respetar en todo caso los siguientes requisitos:

• La Empresa deberá comunicar a la plantilla, un mes antes del inicio del año natural, la distribución inicial de la jornada anual y los calendarios, incluyendo en dicha distribución los días de jornada irregular. Así, se elaborarán por la Empresa los calendarios en los que establezcan los turnos y horarios de trabajo del año siguiente, publicando una copia en el tablón de anuncios.

• El Comité de Empresa tendrá quince días para emitir un informe sobre las planillas de los turnos, a contar desde el día siguiente al de comunicación por parte de la Empresa.

• La jornada ordinaria diaria será como máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo.

• Al final del año ningún trabajador o trabajadora podrá haber realizado más de 1.791 horas de trabajo efectivo anuales. El exceso de tiempo trabajado sobre dichas horas o sobre la jornada ordinaria diaria de 10 horas, tendrá la consideración de hora extraordinaria. Estas horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempos de descanso.

• Del mismo modo las horas que, fruto de la distribución irregular de la jornada, queden pendientes de trabajarse a 31 de diciembre de cada año, se regularizarán mediante acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora, sin que la regularización pueda tener lugar más allá del 31 de enero del año siguiente a aquél al que correspondan, salvo pacto en contrario.

• La distribución irregular deberá de respetar los tiempos mínimos de descanso diario y semanal.

• En caso de que fuera necesario alterar la distribución de la jornada irregular inicialmente establecida por la Empresa, para atender imprevistos u otras circunstancias extraordinarias, el trabajador o la trabajadora deberá de conocer con 5 días de antelación el día y horas de la prestación de servicios resultante, salvo que ambas partes hayan fijado de mutuo acuerdo el tiempo en que tendrá lugar la prestación de servicios. En estos casos se seguirá un criterio equitativo en la nueva distribución.

Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas y excepcionales del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

2.- Los trabajadores y trabajadoras que, sujetos a esta jornada ordinaria, presten su trabajo en régimen de jornada continuada durante seis o más horas de trabajo efectivo, disfrutarán de un período de descanso de 15 minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo, o el descanso equivalente en proporción a la jornada efectivamente realizada cuando ésta sea superior.

Artículo 23.- Horarios.

El horario de trabajo, dadas las especiales características de las empresas sujetas a este convenio, será establecido a tenor de las necesidades del servicio, por la Dirección de la Empresa tras escuchar la opinión de los representantes del personal. El Calendario Laboral, así como el cuadro horario establecido, deberá estar fijado, antes del 31 de Enero de cada año, y expuesto en el tablón de anuncios de la empresa.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, sea cual sea el régimen de jornada que realice, tendrán derecho al disfrute del preceptivo descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que comprenderá mínimo un fin de semana libre al mes.

No obstante, los trabajadores cuya jornada de trabajo se realice en régimen de turnos, tendrán garantizados tres días naturales de descanso, cada periodo de catorce días naturales, de los que al menos dos días deberán ser consecutivos.

Si alguno de estos días coincidiese con alguno de los festivos oficiales, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un día más de descanso, para compensar dicho festivo o cobrarlo.

Artículo 24.- Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones, de 30 días naturales consecutivos de duración, salvo por necesidades organizativas y de producción de la empresa debidamente acreditadas, y que serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador, por todos los conceptos, en jornada normal, en los tres meses anteriores al inicio de las mismas, excepto pluses de dirección y complementos de destino.

Las vacaciones se devengarán por años naturales. En consecuencia el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El disfrute de las vacaciones se realizará, en el periodo comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, salvo pacto en contrario. No pudiendo ser sustituidas por compensación económica, salvo en el caso de su cese en la empresa sin haber disfrutado las referidas vacaciones, en cuyo caso percibirá su importe a prorrata del tiempo trabajado durante el año.

Los turnos de vacaciones se programaran durante los tres primeros meses del año, por la empresa de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, exponiéndose en el tablón de anuncios de la empresa. Estos turnos serán rotatorios, para todo el personal, dentro de cada departamento o sección.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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 originado.

Artículo 25.- Licencias.

El trabajador avisando con la debida antelación, y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone

a). Durante 15 días naturales en caso de contraer matrimonio.

b). Durante 3 días naturales, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada, hijos y padres, ampliable a 2 días más en caso de hospitalización y durante 1 día en caso de hermanos, pudiendo solicitar la ampliación de la licencia, por el tiempo necesario, aunque sin derecho a retribución.

c). Durante 5 días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada, hijos o padres. En caso de hermanos, tíos, abuelos o nietos, se concederán 2 días. En caso de padres o hermanos del cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada se concederán 2 días.

d) Durante 1 día natural por intervención ambulatoria del trabajador

e). Durante 3 días naturales, en caso de alumbramiento de esposa, pareja de hecho debidamente registrada, y 5 días, en caso de que esta precise intervención quirúrgica.

f). Durante 3 días naturales, en caso de matrimonio de hijos, y 1 día en caso de hermanos o padres de ambos cónyuges, pareja de hecho debidamente registrada.

g). Durante 2 días naturales, en caso de bautizo o comunión de hijos.

h) Disposición de una jornada de trabajo ordinario para asuntos propios, no remunerada y siempre que no coincida con vísperas de festivos, festivos, navidad, Semana Santa, puentes, fiestas locales y verano.

i). Durante 2 días naturales, por traslado de domicilio, con un máximo de un traslado bianual.

j)- Por el tiempo necesario para acudir a un deber inexcusable de carácter público, personal o profesional.

k). Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise asistir a un consultorio médico, en horas coincidentes con la jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución, y por el tiempo preciso, el permiso necesario al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente "Volante" visado por el facultativo.

l). Durante los 9 meses, posteriores al parto, las mujeres trabajadoras dispondrán de una hora diaria de permiso, para la lactancia de su hijo. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre, siempre que ambos cónyuges trabajen.

m). El trabajador que tenga a su cargo directo algún menor de doce años, minusválido físico o psíquico, deberá estudiar conjuntamente con la empresa el horario que mejor se acomoda al problema familiar planteado.

En los casos b), c), d), e) y f), y previa justificación, la licencia se ampliara por el tiempo preciso, sin que pueda exceder de 3 días, si hubiera necesidad de desplazamiento fuera de la provincia.

n) Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar por una sola vez dentro del periodo de una año una licencia sin sueldo de un mínimo de 15 días, y un máximo de 30 días naturales, no remunerados y sin cotización a Seguridad Social por motivos personales, sin que coincida este periodo en periodo de verano, es decir del 1 de junio hasta el 30 de septiembre, ni tampoco en Semana Santa, ni Navidad. Caso de que por motivos de fuerza mayor el trabajador necesite solicitar una ampliación o una nueva licencia dentro de dicho periodo, se deberá dirigir al Comité de Empresa que gestionará su petición motivada ante la dirección del centro.

Asimismo, serán de aplicación los descansos, fiestas, permisos y licencias que vienen recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y que no hubieren sido recogidos en el texto del presente artículo, así como los que la legislación laboral reconozca en cada momento.

Artículo 26.- Excedencias.

La excedencia podrá ser Forzosa o Voluntaria.

1.- Forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, podrá ser ejercitada por aquellos trabajadores, que hayan sido designados o elegidos para un cargo público o elegidos para un cargo sindical de ámbito provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado, dentro de los tres meses siguientes al cese en el cargo que desempeñaba, y su reincorporación será automática y en las mismas condiciones, profesionales y económicas que venía disfrutando en el momento de la excedencia.

2.- Voluntaria, que no dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, y sólo podrá ser ejercitada por trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, y por un periodo no menor de cuatro meses ni mayor de cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La solicitud de reingreso deberá ser presentada con un mes, como mínimo, de antelación a la terminación de la excedencia. Sólo se reservará el puesto de trabajo en dicho periodo, a todos aquellos trabajadores que de que habiéndola disfrutada, ésta no lo hubiere sido para trabajar por cuenta propia, en otro centro público o privado que tenga nuestra misma actividad.

En aquellos casos de excedencia voluntaria, que no se ajuste a las condiciones establecidas en el apartado 2.ª, se estará a lo previsto en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No Obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todo el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa. En estos casos de excedencia, sólo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la misma.

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

Capítulo VI.- Condiciones económicas

Artículo 27.- Retribuciones.

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este convenio, estarán compuestas por el conjunto de percepciones salariales: Salario base y complementos salariales, así como las percepciones de carácter extrasalarial, debidas a indemnizaciones o suplidos compensatorios de los gastos producidos como consecuencia de su actividad laboral. Asimismo formarán parte de las retribuciones del trabajador el importe de las prestaciones de la Seguridad Social, satisfechas por la empresa, bien a su cargo o las abonadas en concepto de pago delegado.

La liquidación y pago de las retribuciones, se realizarán dentro de la jornada laboral, documentadas en recibos oficiales de salario y por periodos no superiores al mes. Su pago se realizará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente, en dinero efectivo, mediante talón o cualquier otra modalidad de pago a través de entidades de crédito.

Los trabajadores, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 70% del salario devengado.

Artículo 28.- Salario base.

El salario base de todos los trabajadores, entendido este como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en el Anexo I, del presente convenio, del que forma parte integrante.

Para aquellos trabajadores cuyo salario base sea superior al establecido en este convenio, se ajustara el salario base al aquí referenciado y la diferencia se llevara a un complemento absorbible, que se ira compensado con las subidas salariales anuales hasta su extinción.

Artículo 29.- Complemento de antigüedad.

La antigüedad de los trabajadores queda congelada transformándose en un complemento personal no absorbible y cotizable. No obstante,, se le reconocerá un trienio de antigüedad a todos aquellos trabajadores que lo cumplan a fecha 1 de octubre de 2.013

Artículo 30.- Complementos de puesto de trabajo.

Dentro de este grupo de complementos salariales, podemos distinguir los siguientes:

a).- Plus de Especialidad:

En razón de la mayor especialidad, peligrosidad o penosidad, que conlleva el desempeño de un determinado puesto de trabajo, se establece un complemento salarial, con el nombre de "Plus de Especialidad", para aquellos trabajadores que perteneciendo a los grupos profesionales de Personal Sanitario, Titulado y Auxiliar, ocupen puestos en alguno de los departamentos o secciones, debidamente delimitados, siguientes:

- Quirófano.
- Radioterapia
- Laboratorio de Análisis.
- Unidad de cuidados intensivo.
- Centro Psiquiátrico.
- Reanimación

Para tener derecho a percibir este "Plus", será preciso que la dedicación del trabajador, al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada. A estos efectos se considerará como tal, la dedicación al puesto de trabajo de una jornada laboral completa. En caso contrario se percibirá solo en proporción al tiempo trabajado en dicho puesto.

Cuando la adscripción al puesto no tenga tal carácter, solo se percibirá el Plus en razón de los días u horas en que se desempeñen trabajos en dicho puesto.

La cuantía del "Plus de Especialidad" será, mensualmente, del "15%" del salario base diario.

Asimismo, todos los DUES, auxiliares de clínica, celadores, etc, con el titulo de técnico especialista en radiodiagnóstico que sean designados por la dirección de su departamento para la realización de Rayos X durante su turno de trabajo, con un mínimo de cinco turnos al mes, percibirán un Plus de Especialidad por importe de 90 euros/mes. Los turnos realizados inferiores a los cinco efectuados en un mes, se acumularan para el mes siguiente.

Todos aquellos Fisioterapeutas dedicados al manejo de aparatos de onda corta, microondas, magnetoterapia, radiofrecuencia y toda aquella maquinaria que esté destinada a la rehabilitación, percibirán de manera mensual la cantidad de 90 euros en una jornada completa.

b).- Plus de Nocturnidad:

El personal afectado por el presente convenio, que realice su jornada de trabajo en periodo nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre las 10 de la noche y 6 de la mañana, percibirá un complemento salarial, con el nombre de "Plus de Nocturnidad", consistente mensualmente en un "30%" sobre el salario base diario.

Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuese igual o inferior a 4 horas el citado plus de nocturnidad se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Este plus no afectará al personal que haya sido contratado para el desempeño de un puesto de trabajo a desarrollar en horario a turnos o nocturno fijo.

Dado el carácter "funcional" de estos complementos salariales, los mismos solo se percibirán mientras el trabajador desempeñe efectivamente su trabajo en las circunstancias que den origen a tal devengo. En consecuencia su percepción, no supondrá la consolidación del derecho a devengar los referidos pluses cuando el trabajador deje de prestar sus servicios en tales condiciones.

c) De puesto de trabajo:

Todos los cargos enumerados al final del presente apartado y por ser de confianza, percibirán en razón a las labores y cargo encomendado una cantidad a tanto alzado bruta que se especificará en un anexo al contrato elaborado a tal efecto, en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su actividad. Este complemento es de libre designación por parte de la dirección, por lo que no tendrá carácter consolidable en cuanto a categoría laboral ni emolumentos económicos, manteniéndose una vez cesado del mismo el grupo profesional al que pertenece y los emolumentos económicos que se dispone en convenio colectivo para el mismo.

- Dirección
- Subdirección
- Supervisor/ras
- Coordinadores/as
- Jefes/as de Servicio

No obstante Los puestos anteriormente referenciados, podrían estar o no liberados a los efectos de compatibilizarse con el desempeño de su categoría laboral en una jornada de trabajo de su categoría profesional, en virtud de la necesidad de los servicios y a criterio de la dirección de la empresa.

d) Plus Festivo: Todos aquellos trabajadores percibirán un complemento por trabajar en las festividades que más adelante se detallan, consistente en una cantidad a tanto alzado de 15 euros:

- Día 1 y 6 de enero
- Día 19 de marzo
- Viernes de Dolores
- Jueves, Viernes Santo, y Domingo de Resurrección
- Día 1 de Mayo
- Día 9 de Junio
- Día 15 de Agosto
- Festivo local de Septiembre
- Día 12 de Octubre
- Día 6 y 8 de Diciembre
- Noche de 24 de diciembre y día 25 de diciembre
- Noche 31 de diciembre

Artículo 31.- Horas extraordinarias.

Su realización, en cualquier caso, no podrá ser superior a las 80 horas anuales. Y su abono, deberá hacerse durante el mes siguiente a su prestación. Si bien la empresa podrá optar por compensarlas por horas de descanso en cuantía equivalente, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo que por acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores se establezca un periodo de compensación distinto. En este caso las horas extras, no computarán a efectos del tope máximo de horas anuales. De la prestación de horas extras se dará cumplida información a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 32.- Plus de locomoción.

Se establece por este concepto, un complemento fijo mensual sujeto a cotización a Seguridad Social, con el nombre de "Gastos de Locomoción", al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo, y que comprenderá cualquier tipo de plus de distancia, transporte u otros análogos, a que pudieran tener derecho los trabajadores, para cada trabajador, durante el presente convenio. Este importe se distribuirá por meses, en la cuantía de "90,00" Euros.

Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán las siguientes Pagas Extraordinarias.

A).- Paga Extra de Verano, con vencimiento al 30 de Junio y pagadera del 1 al 15 de Julio.

B).- Paga Extra de Navidad, con vencimiento el 31 de diciembre y pagadera el 15 de diciembre.

C).- Paga Extra de Beneficios desaparece quedando integrada en el complemento no absorbible y cotizable junto a la antigüedad para aquellos trabajadores que venían percibiéndola.

Artículo 34. Contratación en formación y prácticas y para la formación

El contrato para la Formación tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de tres años. Una vez alcanzado el plazo máximo de duración de dos años previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar una única prorroga de duración de un año, hasta alcanzar la duración prevista de tres años. Al término de la citada prórroga y sin solución de continuidad, el contrato pasará necesariamente a considerarse por tiempo indefinido. Lo previsto en este artículo será de aplicación tanto a los contratos para la formación vigentes en la fecha de publicación de este Convenio como a aquellos de nueva concertación.

El contrato en Prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, además no puede haber transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni podrá exceder de dos años. Las retribuciones para este tipo de contratación se fijan, como mínimo, en el 80% para el primer año y el 90% para el segundo, de las cantidades que figuren en las tablas salariales para la categoría objeto del contrato.

Capítulo VII.- Condiciones sociales

Artículo 35- Incapacidad temporal

Aquellos trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal sea por enfermedad común, accidente no laboral o accidente de trabajo, y/o enfermedad profesional, percibirán la prestación económica conforme viene establecido en el artículo 131 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

No obstante, y como mejora voluntaria de lo manifestado en el anterior apartado para la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo la empresa complementará hasta el 100%, y desde el primer día en los siguientes casos: Hospitalización superior a dos días, Intervención Quirúrgica con hospitalización, y cuando se produzcan Fracturas y/o Lesiones Óseas con Inmovilización, siempre y cuando el accidente se produzca dentro del Centro. Y por intervención quirúrgica y/o hospitalización con un máximo de un mes.

También se abonará desde el primer día el 100% de la base reguladora para caso de enfermedad común, exclusivamente para procesos oncológicos, una vez diagnosticado. El resto de situaciones quedan fuera de la mejora voluntaria que se hace mención en el presente artículo, percibiendo por tanto el trabajador la prestación económica que viene recogida ya referido art. 131 de la LGSS

En los casos de Incapacidad Temporal, será potestativo para la Empresa y obligatorio para el trabajador, con cargo a ésta y sin que ello suponga menoscabo de sus legítimos derechos, el realizar un reconocimiento médico, que le será comunicado debidamente, ante el facultativo que designe la Empresa, a fin de comprobar el estado patológico del trabajador y su evolución. La negativa del trabajador a pasar dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa, previstos en este artículo.

Artículo 36.- Ayuda escolar.

Los trabajadores, afectados por este Convenio, percibirán de la empresa una cantidad fija anual, durante el mes de octubre, en concepto de Ayuda Escolar, por importe de "100,00" Euros, por cada hijo menor de 16 años a la fecha de 31 de octubre. Si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, esta cantidad solo la percibirá uno de ellos. Todo ello cuando el trabajador tenga una antigüedad mínima de un año y previa justificación de la escolarización del menor.

Artículo 37.- Indemnizaciones por muerte o invalidez.

La empresa suscribirán obligatoriamente, una Póliza de Seguros que cubra un importe de indemnización de "15.000" Euros, para los casos de Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Muerte, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Suscrita dicha Póliza, las empresas deberán exponer en el Tablón de Anuncios, una copia de las mismas. Asimismo la empresa afectada por este Convenio, deberá suscribir una Póliza de Responsabilidad Civil, que de cobertura a todos los trabajadores de su plantilla

Artículo 38.- Ropas de trabajo.

Anualmente la Empresa facilitará a cada uno de los trabajadores de los grupos profesionales: Sanitarios, Subalternos, Servicios Generales y Oficios Varios, un equipo completo de ropa de trabajo, consistente en: dos uniformes y una prenda de abrigo, así como zapatos y medias según necesidad.

Artículo 39.- Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador que pertenezca, con carácter fijo, a la plantillas de cualquier empresa afectada por este Convenio, sus herederos tendrán derecho a percibir de la empresa, el importe de una mensualidad completa de sus haberes, en concepto de "Ayuda por fallecimiento", con independencia de la correspondiente liquidación.

Artículo 40.- Premio a la permanencia.

Para los trabajadores, que una vez cumplidos los 65 años, y con un mínimo de 10 años de antigüedad en la empresa, cesen en la misma por cualquier motivo que no sea despido procedente, percibirán, con independencia de su liquidación o de cualquier indemnización que pudiera corresponderle legalmente, un premio de de permanencia consistente en un mes de salario base más antigüedad.

Capítulo VIII- Premios, faltas y sanciones

Artículo 41.- Premios.

La empresa podrán premiar la conducta sobresaliente de su personal, cuando por sus actos de laboriosidad, lealtad o abnegación, denoten un afán indudable de superarse en el cumplimiento de su deber. El procedimiento y cuantía de los premios será objeto de regulación detallada en los Reglamentos de Régimen Interior.

Los premios previstos anteriormente, podrán consistir en distinciones honoríficas, gratificaciones en metálico, aumento de vacaciones, viajes o becas de estudios, subvenciones o cualquiera otros semejantes.

La concesión de alguno de dichos premios se reconocerá como mérito puntuable en cualquiera de los supuestos, en que el personal tenga necesidad de acreditar los que posean; así como reducir los plazos de inhabilitación previstos, como sanción, en el artículo 46, por lo que además de hacerse públicos en el tablón de anuncios, se anotarán en su expediente personal.

Artículo 42.- Premio al ahorro

La empresa generara una bolsa de ahorro de consumos innecesarios, tomando como referencia los consumos del año 2012. Esta bolsa se medirá en porcentaje de ahorro-ocupación y se repartirá entre toda la plantilla que tenga un mínimo de seis meses en la empresa. Se repartirá proporcionalmente al tiempo trabajado en el momento del reparto, y en porcentaje del 60% para los trabajadores y el 40% para la Empresa, debiendo constatarse dicho ahorro a través de facturas oficiales.

Artículo 43.- Faltas.

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no solo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerara pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificaran en:

1) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios irreparables, en un periodo de un mes.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un periodo de un mes.

c) No cursar antes de 3 días, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) Falta de aseo, limpieza personal y uniformidad.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga perjuicios irreparables.

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerara falta grave.

k) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquella no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.

l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

2) Faltas graves. Se consideraran como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un periodo de seis meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un periodo de tiempo un año.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un periodo de tres meses.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

f) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificaran como muy graves.

g) Usar el teléfono móvil sin autorización de su superior jerárquico.

h) No comunicar a la empresa los partes de baja y confirmación cualquiera que fuere la contingencia en un plazo de tres días desde su expedición.

3) Faltas muy graves. Se consideraran como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un periodo de seis meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de seis veces, en un periodo de un año.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un periodo de seis meses.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, amenazas, coacciones, agresiones y/o faltas de respeto a los directivos o a las personas que trabajan en la empresa.

f) Las transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) Daños al material por valor superior a 600 €

j) Originar riñas o pendencias con los compañeros.

k) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.

l) Asistencia al trabajo con síntomas evidentes de estado de ebriedad, por consumo de bebidas alcohólicas y/o manifiestamente drogado.

m) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización. Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedan circunscrita al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines. Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan. La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y

control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

n) Dormir en horario laboral

Artículo 44.- Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informara de ello a los representantes legales de los trabajadores.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

1).- Faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2).- Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

- Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3).- Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.

- Despido.

Todas las sanciones que se impongan por la empresa, se harán constar en el expediente personal de los afectados. Dichas sanciones se cancelaran, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

a) Sanción por falta leve, a los tres meses de su imposición.

b) Sanción por falta grave, a los dos años.

c) Sanción por falta muy grave, a los cuatro años.

En cuanto a la prescripción de las faltas, se estará a lo dispuesto en el art. 60.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, por lo que las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

La concesión de un premio al sancionado, reducirá a la mitad el resto del tiempo que le faltare para ser cancelada la sanción. Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

Capítulo IX - Varios

Artículo 45.- Vigilancia de la salud.

La empresa deberá llevar a cabo la Vigilancia de la Salud de sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 46. Prevención de riesgos laborales.

La empresa y los trabajadores afectados por el presente Convenio, cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 47.- Protección a la maternidad y lactancia.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95 de 8 de Noviembre deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y lactancia natural 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 especifico. 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, la dirección de la empresa 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 Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Murciano de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la R.T., la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevara 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 motivos 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 ET, 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 será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo o hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio

Murciano de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, al hijo o hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de nueve meses.

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 a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

6. Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción, acogimiento y paternidad, será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Asimismo y en el seno del Comité de Seguridad y Salud habrá que:

- Considerar en las evaluaciones los riesgos laborales para la reproducción y la maternidad, estableciendo una adecuada protección frente a ellos.

- Favorecer y reforzar el cumplimiento del artículo 26 de la LPRL (adaptación, o cambio de puesto de trabajo) y, ante la imposibilidad de encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la madre, o del lactante, suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo o para el lactante.

- Definir qué actividades, puestos de trabajo o funciones específicas pueden suponer un riesgo importante para las mujeres embarazadas o lactantes.

- Elaborar una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo para la mujer embarazada y/o el feto.

- Exención del trabajo nocturno, cuando resulte necesario, en atención a la posible existencia de riesgo para la salud de las mujeres embarazadas o del feto.

Artículo 48.- Reconocimiento médico.

La empresa y el servicio de prevención ajeno conjuntamente con los representantes de los trabajadores organizaran un reconocimiento médico anual, que se realizara dentro de la jornada laboral. Dicho reconocimiento podrá realizarse dentro de los locales de la empresa, cuando existan en ellos las condiciones adecuadas y así lo acuerden entre la Dirección de la misma y los representantes de los trabajadores. El trabajador que renuncie al reconocimiento médico por el Servicio de Prevención tendrá la opción, a su elección de realizarlo en el hospital de forma gratuita.

Artículo 49.- Programa de formación.

Los trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, que resulten necesarios, cuyas actividades puedan realizarse dentro o fuera de su jornada de trabajo y en aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores.

Se cede la organización y programación de los cursos de formación al Comité de Empresa, y estos a su vez podrán cederlo si así lo convinieren, a los sindicatos que los representan su gestión, siempre y cuando sea bonificado por

la Fundación Tripartita, cumpliendo con la obligación establecida para el buen fin de los mismos, y pudiendo la dirección de la empresa en cualquier momento supervisar el desarrollo y la formación dada a los trabajadores, al tiempo que a su requerimiento deberán poner la documentación que se estime pertinente para analizar el cumplimiento de los cursos y la formación de los trabajadores. Caso de que no se cumpla con este requisito, o no se de la formación adecuada, será la empresa quien organice y programe los cursos, quedando tanto el Comité de Empresa y el Sindicato que lo representa apartados de dicho derecho.

Artículo 50.- Fomento a la contratación.

Al objeto de fomentar la contratación indefinida y a tenor de lo previsto en el apartado b) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/97, de 26 de diciembre, se acuerda que los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, existentes a la entrada en vigor del R.D. Ley 8/97, de 16 de mayo, o los suscritos con posterioridad, se acogerán a las medidas establecidas en dicha Disposición Adicional, si a su terminación se convierten en contratos indefinidos.

Artículo 51.- Derechos sindicales.

En materia de derechos sindicales y de representación del personal en las empresas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regula la materia.

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, se regirán por el Estatuto de los Trabajadores, para el desarrollo de sus funciones.

Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, siempre que sean del mismo sindicato, podrán acumular las horas sindicales de otros delegados o miembros del comité, para poder realizar cursos sindicales u otras tareas propias de su cargo.

Asimismo los delegados de personal, podrán ceder parte de sus horas sindicales a los delegados de prevención, siempre que sean del mismo sindicato, para el cumplimiento de sus funciones en materias preventivas.

Artículo 52.- Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo con más de diez trabajadores, éstos o sus Representantes en dicho centro, tendrán derecho, a la colocación de un Tablón de Anuncios, que deberá ser instalado por la Empresa en el lugar que ésta designe, pero que resulte accesible a todos los empleados. En dicho tablón, se podrá insertar solamente comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto del los Trabajadores.

Artículo 53.- Comisión paritaria.

Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la aplicación del presente convenio colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de una comisión paritaria. La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BORM.

Esta comisión tendrá la composición, competencias, procedimiento y plazos de carácter general que a continuación se especifican.

1. Composición.

La comisión paritaria estará compuesta por seis miembros, tres de la representación social y tres de la representación empresarial, quienes designarán entre sí a un secretario de actas. Cada parte podrá designar un asesor permanente u ocasional, con voz pero sin voto.

2. Competencias.

La comisión paritaria tendrá las siguientes competencias:

a) La interpretación del convenio, tanto respecto a cualquier punto concreto del mismo que suscite discrepancias en su aplicación estricta, como sobre aquellos que la discrepancia se refiera a su relación con otras normas laborales.

b) Seguimiento de la aplicación del convenio.

c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

d) Mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La comisión podrá proponer la designación de un árbitro para la resolución de un conflicto determinado.

e) Cualquier otra que la normativa le otorgue.

3. Procedimiento y plazos.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrá derecho a voz y carecerán de derecho a voto. De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán en cualquier caso, como mínimo, el voto favorable de la mayoría absoluta de sus componentes. El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a la comisión será de quince días laborables. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas partes.

La comisión estará domiciliada en el centro de trabajo de Hospital Nuestra Señora Perpetuo Socorro, SA, sito en C/ Sebastián Feringan s/n de Cartagena, donde se custodiará el libro de actas de la misma.

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, al Comité de Empresa y a la Empresa para su conocimiento, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

Artículo 54.- Adhesión al acuerdo extrajudicial de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Region de Murcia, (ASECMUR-II; BORM n.º 135; 15/06/2005), con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en mismo se establece. La empresa en caso de que concurra algunas de las causas de inaplicación previstas en el art. 82.3 del ET podrá acceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio de conformidad con lo manifestado en el mencionado artículo. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes habrán de recurrir al procedimiento de solución de conflictos recogido en el ASECMUR –II.. Dicha actuación habrá de ser posterior a la de la Comisión Paritaria de este convenio colectivo de aplicación, y siempre y cuando en la misma se mantengan las discrepancias y falta de acuerdo. Todo ello en los plazos y términos legalmente dispuestos

Artículo 55.- Violencia de género

Se aplicaran las normas o leyes que al respecto rijan en ese momento.

Artículo 56.- Igualdad de trato y de oportunidades

La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma.

El compromiso de la Dirección junto con la implicación de la plantilla servirá para conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, mejora de la calidad de vida de toda su plantilla, hombres y mujeres.

La empresa se compromete a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y de oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc. garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación.

Disposición final.- En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Disposición adicional primera.- Las tablas resultantes del incremento pactado para 2016 se abonarán al mes siguiente a la publicación del presente convenio, y en todo caso en el mes de enero de 2016.

Tabla de salarios: Anexo I para el año 2016

II Convenio Colectivo Hospital Ntra. Sra. del Perpetuo Socorro, S.A. Cartagena		
CATEGORIAS LABORALES / CLASIFICACION FUNCIONAL		
Personal Directivo:		
Director Gerente	1	2.030,10
Director Medico.	1	1.662,08
Director Administrativo.	1	1.662,08
Director Gestión, Director Relaciones Institucionales	1	1.662,08
Director enfermería	**1**	**1.662,08**
Personal Sanitario:		
Médico Jefe de Servicios	1	1.521,86
Medico	3	1.383,51
Farmacéutico, Odontólogo.	3	1.383,51
Subdirectora enfermería.	3	1.383,51
Jefe de Enfermería	3	1.200,481
D.U.E., A.T.S, Matrona	3	1.043,51
Fisioterapeuta, Trabajador Social, Publicista, Publicista Informático, Trabajadora Social, Terapeuta Ocupacional	3	1.018,50
Técnico Especialista Sanitario	4	926,95
Auxiliar de Clínica / Gerocultor	4	887,00
Celador, Cuidador Psiquiátrico, Técnico Animador Sociocultural	4	887,00
Personal Administrativo.		
Administrador	5	1.018,50
Jefe de Sección, Subdirector de Relaciones Institucionales	5	926,95
Contable, Programador, Oficial, Administrativo, Informático, Comercial.	5	926,95
Auxiliar Administrativo, Operador	5	887,00
Recepcionista, Telefonista	5	887,00
Aspirante Administrativo.	5	655,20
Personal Subalterno.		
Ordenanza	6	887,00
Vigilante Nocturno	6	887,00
Personal de Servicios Generales:		
Técnico de Prevención Superior	2	1.018,50
Técnico de Prevención Intermedio	2	926,95
Técnico de Prevención Básico	2	887,00
Gobernanta	7	1.018,50
Jefe de Cocina, de Cafetería, de Mantenimiento	7	926,95
Encargado de Almacén, de Lavandería, de Limpieza	7	926,95
Cocinero, Camarero	7	887,00
Mecánico, Oficial de 1.ª	8	887,00
Ayudante de Cocina, de Camarero	7	887,00
Oficial de 2.ª	8	887,00
Mozo de Almacén	7	887,00
Lavandera – Planchadora	7	887,00
Limpiadora	7	887,00
Peón	8	887,00
Pinche	7	655,20
Plus de Locomoción		
Cuantía anual:		1.080,00
Pago Mensual		90,00
Ayuda Escolar Anual		100,00
Plus Festivo (art. 30.d)		15,00
Plus Especialidad (art. 30.a) de DUES/FISIOS/AUX CLIINICA/CELADORES		90,00

Contratos de formación

Formación de primer año 85% de la Categoría para la que se forma

Formación de segundo año 85% de la Categoría para la que se forma

Formación de tercer año 85% de la Categoría para la que se forma

Contratos en prácticas:

Los trabajadores contratados en Prácticas, percibirán el 80% y el 90% del salario correspondiente a la categoría desempeñada, durante el primer o segundo año de vigencia, respectivamente.

Nota: Los salarios estipulados para los trabajadores contratados en la modalidad de Formación, se entienden referidos a una jornada de trabajo efectivo del 100%. De dichos salarios se deducirá la parte proporcional de los tiempos dedicados a formación teórica.

Firmado:

Representación por la parte Social (Comité de Empresa de UGT):

Pedro Sabiote Conesa. 22.984.212-J

Montserrat Contreras Ruiz. 23.012.785-C

María Dolores Montoya Carralero. 23.047.513-H

Adrian Hernández Esteban. 23.059.093-Y

Asesores parte social:

Carmen Marín Lucas. 77.712.583-E

María Ángeles del Amo Sánchez. 27.465.785-J

Representantes por la parte empresarial:

José Hernández Mondéjar. 22.431.969-T

Socorro Salado López. 22.991.912-P

María José Conesa Cegarra. 23.037.315-D

Asesores empresa:

Alfonso José Martínez Sánchez. 22.949.704-M