

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO**  
**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA**  
**SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL**

*Convenio o acuerdo:* Centro Asistencial San Juan de Dios.

*Expediente:* 29/01/0340/2013.

*Fecha:* 28 de marzo de 2014.

*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.

*Código:* 29004452011987.

Visto el texto del acuerdo de fecha 4 de diciembre de 2013, de la comisión negociadora y del texto del Convenio Colectivo de Empresa de Centro Asistencial San Juan de Dios, con expediente REGCON número 29/01/0340/2013 y código de acuerdo 29004452011987 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

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

2. Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.  
 La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

### P r e á m b u l o

El presente convenio colectivo ha sido negociado por los representantes del Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga y de los trabajadores/as del mismo, constituidos en Comisión Negociadora, estando representado el centro por don José Luís Fuentes Valdés, doña Ana Sancho Hinojosa y don Antonio Villanueva Gómez, y los trabajadores por doña María Victoria Molina Heredia, don Jorge Varea Álvarez, don Juan Fernando Vázquez Guzmán, don Conrado Muñoz Rodríguez, don José Antonio Núñez Pérez, don David Amores Rute, don Bartolomé Gaspar Sosa y don Miguel Ángel Valero García, todos estos miembros del comité de empresa; como asesor sindical de CC.OO., don Juan Carlos Navas Herrera.

### CAPÍTULO I

#### Régimen general

##### Artículo 1. *Ámbito territorial*

Las normas establecidas en el presente convenio colectivo regulan las relaciones de trabajo entre el Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga y su personal.

En el texto del convenio colectivo se denomina a la empleadora indistintamente como Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga o la empresa.

##### Artículo 2. *Ámbito personal y funcional*

El convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as sujetos a relación laboral ordinaria, ya sean fijos de plantilla, interinos, contratados por obra o servicio determinados, eventuales, etc., y que estén vinculados al Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga.

Quedan excluidos expresa y concretamente del ámbito de aplicación de este convenio colectivo:

a) El personal de alta dirección, así como los que realicen funciones directivas merced a nombramiento realizado al efecto, cuyo

personal se registrará por las estipulaciones de sus respectivos contratos de trabajo y por las disposiciones del Real Decreto número 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

- b) Los miembros de las comunidades religiosas y/o de la diócesis que presten su servicio en el centro. Dicho personal se registrará por los convenios particulares que tengan establecidos o se establezcan en el futuro.
- c) Los alumnos que reciban enseñanzas de cualquier tipo en escuelas taller implantadas o que se implanten en el centro y suscriban contratos formativos específicos, sin perjuicio de regirse por las estipulaciones contractuales de tales contratos.
- d) Los alumnos y becarios que en virtud de convenios específicos realicen sus periodos de prácticas en el centro.
- e) Los voluntarios que presten su acción social en el centro.
- f) Los médicos/facultativos internos residentes se registrarán por el Real Decreto número 1146/2006, de 6 de octubre, que regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, por lo que sólo estarán afectados por el presente convenio colectivo en todo lo que dicha normativa no disponga.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal*

Cualquiera que fuese la fecha de publicación del texto del convenio colectivo en el *Boletín Oficial de la Provincia*, la vigencia del mismo abarca desde el día 1 de enero de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2015.

El convenio colectivo podrá denunciarse por cualquiera de las partes que lo han concertado mediante comunicación escrita a la otra participándole tal circunstancia. La denuncia del convenio colectivo habrá de efectuarse por la parte que la lleve a cabo con antelación mínima de 3 (tres) meses a la fecha de su conclusión natural o de las de sus prórogas.

La parte que realice la denuncia del convenio colectivo lo participará igualmente a la autoridad laboral a efectos de registro, habiéndose de observar por la denunciante las normas que establece el número 1, del artículo 89, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo para la negociación de un nuevo convenio colectivo, finalizado el anterior o precedente, se fija en 18 meses. Transcurrido este plazo sin haberse conseguido negociarlo, se aplicará la regla que establece el cuarto párrafo, del número 3, del artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-Legislativo número 1/1995, de 24 de marzo, según redacción conferida al precepto por Ley número 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgente para la reforma del mercado laboral.

Y en supuesto de que el convenio colectivo no fuese denunciado por cualquiera de las partes que lo conciertan y se prorrogue tácticamente en sus propios términos, el centro incrementaría las retribuciones de los trabajadores/as del mismo en el 1.5% (uno y medio por ciento). Esta revisión o incremento tendría efectividad a partir del día 1 de enero de 2016.

##### Artículo 4. *Absorción*

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

##### Artículo 5. *Movilidad funcional*

Las partes que suscriben este convenio colectivo reconocen la movilidad funcional de todos los/as trabajadores/as del centro como un derecho de la dirección del mismo para su mejor organización. No obstante, a los solos efectos informativos, se le comunicará al comité de empresa cuando se haya de producir la movilidad que, en cualquier

caso, habrá de respetar los derechos económicos y la categoría profesional de los/as afectados/as, excepción hecha de aquellos que sean inherentes a las funciones que dejen de desempeñar.

#### Artículo 6. *Sustituciones*

Todo trabajador/a que sea contratado por la empresa para reemplazar o sustituir a los/as trabajadores/as de la misma en los supuestos de enfermedad o cualquier otra circunstancia, disfrutará de los derechos que se deriven de este convenio colectivo.

#### Artículo 7. *Plantillas*

El centro, en atención a su estructura y a sus necesidades asistenciales y productivas, deberá tener fijada una plantilla de los puestos de trabajo necesarios para el desarrollo de su actividad.

La plantilla de trabajadores/as fijos adscritos al centro estará integrada al menos por el 75% (setenta y cinco por ciento) del colectivo total, computado a tal efecto a los fijos, eventuales y contratados bajo la modalidad de obra o servicio.

La empresa informará sobre la fijación de las plantillas y sus modificaciones a los representantes del personal, debiéndose respetar, en todo caso, la previsión contenida en el párrafo anterior.

Cuando el comité de empresa lo solicite, el centro facilitará, como máximo una vez al año, un escalafón general del personal de la plantilla, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del trabajador o de la trabajadora, fecha de ingreso en la empleadora y categoría profesional a la que está adscrito y fecha, si la hay, de vencimiento o aumento de la antigüedad, que se determinará por años naturales.

## CAPÍTULO II

### Jornada laboral, licencias y excedencia

#### Artículo 8. *Jornada*

La jornada ordinaria de trabajo queda fijada en 1.800 horas anuales, sin menoscabo de que esta jornada sea efectiva por 1.744 horas anuales para los trabajadores/as del centro que tengan derecho al disfrute de la licencia especial de 56 horas anuales que recoge la letra d), del artículo 16 del convenio colectivo.

El tiempo de descanso durante la jornada continuada tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 9. *Jornada en festivos y domingos*

El personal afectado por turnos que se viera en la necesidad, por exigencias del servicio, de trabajar más de tres domingos o festivos seguidos, se verá compensado con el abono de un 40% más del salario correspondiente, o bien podrá optar por un turno de descanso que será contabilizado como efectivamente trabajado a los efectos del cálculo de la jornada laboral anual, opción que el trabajador deberá manifestar a la empresa en el plazo máximo de siete días, contados desde el siguiente al del hecho causante.

Tanto en lo económico como en el descanso, el trabajador/a será compensado por la empresa en el mes siguiente a su realización.

La empresa facilitará al comité de empresa copia de los cuadrantes de turnos por unidades de forma mensual, al objeto de llevar un control sobre las repercusiones de este artículo del convenio colectivo.

#### Artículo 10. *Horas extraordinarias*

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta (80) al año, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias que se realicen serán distribuidas equitativamente dentro de la misma categoría profesional, entre todo el personal que solicite realizarlas.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por periodos punta o circunstancias de carácter coyuntural o estructural derivadas de la naturaleza de la actividad: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección del centro informará periódicamente al comité de empresa y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba mencionados, la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas a realizar.

Las horas extraordinarias serán retribuidas al valor que resulte del cómputo anual de los conceptos retributivos que corresponda percibir al trabajador/a que las realice; tal importe se dividirá por las horas anuales de su jornada de trabajo y el cociente obtenido constituirá el precio de la hora extraordinaria, sin que el importe así calculado resulte inferior al valor de la hora ordinaria.

A tenor de la fórmula anterior, el precio o valor de la hora extraordinaria correspondiente a las clasificaciones profesionales que se citan, se corresponde con los siguientes:

- a) Auxiliar de enfermería, auxiliar de farmacia, monitores y educadores, 10,03 euros (diez euros con tres céntimos), cada hora extraordinaria desde el día 1 de enero hasta el 30 de junio de 2013 y 10,34 euros (diez euros con treinta y cuatro céntimos), cada hora que se retribuya a este personal a partir del día 1 de julio de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2015.
- b) Enfermeros y trabajo social, 12,49 euros (doce euros con cuarenta y nueve céntimos), cada hora extraordinaria desde el día 1 de enero de 2013 hasta el 30 de junio de 2013. Y 12,88 euros (doce euros con ochenta y ocho céntimos) cada hora que se retribuya a este personal a partir del día 1 de julio de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2015.

En defecto del pago al trabajador/a de las horas extraordinarias realizadas, las mismas pueden ser compensadas en descansos a conceder dentro del mes siguiente a su realización.

Corresponderá al trabajador/a la opción de elegir cobrar las horas extraordinarias efectuadas o disfrutar descansos compensatorios.

En cualquier caso, la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

#### Artículo 11. *Horarios y turnos*

A los efectos de establecer los correspondientes horarios y turnos de trabajo, se considerarán turnos nocturnos todos los realizados durante el periodo de tiempo comprendido entre las veintidós horas (22:00 horas) de un día y las ocho horas (8:00 horas) del siguiente.

1. HORARIOS: La empresa deberá elaborar el correspondiente horario laboral previo informe del comité de empresa.
2. TURNOS: La responsabilidad de organizar los turnos de trabajo recae en la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores. Una vez establecidos los turnos, se harán públicos para el conocimiento del personal.

#### Artículo 12. *Reducción de jornada por motivos familiares*

Los/as trabajadores/as acogidos/as al presente convenio colectivo podrán reducir su jornada de trabajo entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de aquella por motivos familiares en los siguientes supuestos:

- a) Guarda legal de menores, disminuidos físicos o psíquicos.
- b) Cuidado directo de un familiar necesitado de cuidados especiales.

En estos supuestos será de aplicación lo establecido en el apartado 5, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, complementado con las siguientes reglas:

- La reducción de la jornada por guarda legal de un menor será posible hasta que alcance la edad de doce años.
- La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho, previa acreditación de inscripción de esta situación en los registros pertinentes.

Igualmente, los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo podrán reducir su jornada de trabajo al 50%, siempre que haya mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, obligándose la empresa a contratar a otro trabajador/a que cubra ese 50% de la jornada con contrato de trabajo a tiempo parcial. El trabajador que solicite la reducción de jornada, deberá de hacerlo por el tiempo mínimo de 1 año.

#### Artículo 13. *Maternidad*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 15, del presente convenio colectivo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha

suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como para los supuestos de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y para la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

#### Artículo 14. *Lactancia*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en dos fracciones con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, según el acuerdo al que llegue con el centro.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderá al trabajador/a solicitante, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al centro con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 15. *Paternidad*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento en los términos establecidos en el artículo 45.1.d), del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta

suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4, de la aludida Ley.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los casos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4, de la citada ley, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 de la mencionada Ley del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el centro y el trabajador/a.

El trabajador/a deberá comunicar al centro, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

#### Artículo 16. *Licencias*

Todos los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo disfrutarán de las siguientes licencias, consideradas en días naturales:

- Dieciocho (18) días por matrimonio y unión de parejas de hecho. En este segundo supuesto deberá acreditarse tal situación mediante la presentación de certificado expedido por la autoridad competente.
- Tres (3) días por fallecimiento de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Dos (2) días por fallecimiento de familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Si la localidad del fallecimiento estuviese a más de 100 Km. del lugar de residencia del trabajador/a, el permiso se ampliará 1 (uno) día, y si la distancia superara los 250 km. se ampliará en otro día adicional.
- Dos (2) días naturales por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a tenga que efectuar desplazamiento al efecto, se ampliará 1 (uno) día a partir de los 100 km. y otro día adicional cuando la distancia supere los 250 km.
- Por nacimiento y/o adopción de hijo: Tres (3) días naturales.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Un día (1) por traslado de domicilio dentro del mismo término municipal, que serán dos días (2) cuando fuere a domicilio de otra Provincia.
- Un día (1) por matrimonio de hijos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

También tendrá derecho el/la trabajador/a:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si existen, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada normal de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno, con reserva del puesto de trabajo.
- c) Una licencia de dos (2) días al año, para asuntos propios, no remunerados por la empresa y sujeción a los siguientes requisitos:

1. No se podrán tomar seguidos.
  2. No podrán coincidir con festivos, ni con la víspera de los mismos.
  3. Tendrán que ser solicitados al menos con cuatro (4) días de antelación.
- d) Como mejora de convenio colectivo, la empresa concede una licencia especial de 56 horas para los trabajadores cuya jornada sea a tiempo completo (40 horas semanales) y para el resto proporcional a su jornada de trabajo, que se disfrutarán teniendo en cuenta las necesidades del servicio y de la siguiente forma:
1. El personal no sujeto a turnos disfrutará las horas de permiso en Semana Santa o Navidad, distribuidos en turnos que no interfieran en el funcionamiento de los departamentos.
  2. Se procurará que el personal sujeto a turnos disfrute de dichas horas en las mismas fechas del apartado anterior, aunque por necesidades del servicio, la dirección del centro podrá concederlos en la época más adecuada a dichas necesidades.
- Las horas a los que se refiere esta apartado d) son horas reales de trabajo.
- El disfrute de estas horas será proporcional al tiempo en alta laboral. Se computará la baja por enfermedad a partir de dos meses de baja. Se excluye la baja por accidente y maternidad.
- Las licencias expresadas en este apartado no serán, en ningún caso, consideradas a efecto de liquidaciones, y sólo se disfrutarán una vez transcurrido, al menos, un año de permanencia en la empresa.

#### Artículo 17. *Vacaciones*

Las vacaciones anuales serán obligatoriamente disfrutadas por todo el personal; su duración será de veintiséis (26) días laborables, y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el/la trabajador/a por todos los conceptos en jornada normal en los tres meses anteriores al disfrute de las mismas.

Estas vacaciones se disfrutarán en el tiempo libremente acordado entre la empresa y el/la trabajador/a, a cuyos efectos se procurará establecer los correspondientes turnos con el fin de que los servicios queden cubiertos, sin que ello suponga un recargo de los mismos.

La distribución de dichos turnos se hará de forma rotativa entre los meses de junio a septiembre, no existiendo preferencia alguna por razón de antigüedad.

Se establecen 2 (dos) días más de vacaciones para aquellos/as trabajadores/as que, por razón del servicio, no pudiesen disfrutar sus vacaciones entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, o durante el mes de diciembre.

Cuando el periodo de vacaciones fijado o establecido coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículos 48.4 y 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador 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 año en que se hayan originado.

El personal que una vez iniciado el periodo vacacional cause baja, por enfermedad o accidente y que requiera hospitalización, la empresa le respetará los días de baja no contándole estos como periodo vacacional, concediéndole dichos días cuando la actividad de su departamento o unidad lo permita.

De concederse las vacaciones en dos turnos de trece (13) días cada uno a un/a mismo/a trabajador/a, y uno de ellos no estuviese comprendido en los periodos de tiempo citados anteriormente, se concederá un día más de vacaciones.

#### Artículo 18. *Bolsa de vacaciones*

Se establece una bolsa de vacaciones para cada trabajador por importe de 203,22 euros (doscientos tres euros con veintidós céntimos) pagadera antes del inicio de las mismas.

El importe de la bolsa de vacaciones no computará en ningún concepto salarial ni afectará a ningún cálculo de gratificaciones extraordinarias, pluses, antigüedad ni horas extras.

La cantidad mencionada será proporcional a la jornada laboral.

Para aquellos/as trabajadores/as que superen los seis meses de baja por enfermedad, se estará, para su pago, a lo que resuelva la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

#### Artículo 19. *Excedencia*

Los/as trabajadores/as con al menos un año de servicio en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro (4) meses e inferior a cinco (5) años, no computándose a ningún efecto el tiempo que dure esta situación.

La petición de excedencia será resuelta por la empresa en plazo máximo de treinta (30) días para los titulados de grado medio o superior, y de quince (15) días para el resto de las categorías, debiéndose presentar para ello la correspondiente solicitud por escrito a la dirección.

Se podrá solicitar una nueva excedencia cuando hayan transcurrido, al menos, dos (2) años de haberse incorporado de una anterior.

La empresa queda obligada a la admisión del/la trabajador/a, una vez finalizado el periodo de excedencia, en los casos de responsabilidad sindical; en tal caso, el/la trabajador/a deberá solicitar su reingreso, al menos, con un mes de antelación.

Los/as trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a reserva de plaza con reingreso automático durante el primer año de la misma.

#### Artículo 20. *Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referi-

da a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

### CAPÍTULO III

#### Conceptos salariales

##### Artículo 21. *Retribuciones*

Todas las retribuciones salariales y extrasalariales constarán en el correspondiente recibo mensual de salarios y se entenderán proporcionales a las horas contratadas, salvo que expresamente el propio convenio colectivo disponga otra cosa. El mismo criterio se aplicará a todos los beneficios y derechos que puedan ser mensurables.

Los trabajadores/as del centro percibirán con efecto económico desde el día 1 de enero de 2013 y hasta el día 30 de junio de 2013, los salarios que correspondan a las respectivas categorías profesionales en las cuantías que se especifican en la tabla salarial alusiva a dicho periodo de tiempo que se anexa al texto del convenio colectivo formando parte del mismo.

Y por lo que respecta al periodo de tiempo comprendido desde el día 1 de julio de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2015, las retribuciones a satisfacer a los trabajadores/as se especifican en la tabla correspondiente al indicado periodo, que también se anexa al convenio colectivo.

Por consiguiente, los salarios y restantes conceptos retributivos contemplados en el convenio colectivo, no experimentarán incremento alguno a partir del día 1 de julio de 2013, manteniéndose sus importes a iguales valores hasta la finalización del mismo.

##### Artículo 22. *Trienios*

El complemento retributivo por antigüedad se devengará y abonará a los trabajadores/as del centro de la siguiente forma:

- Hasta el día 31 de diciembre de 2013, queda consolidado el importe de los trienios devengados hasta dicha fecha por el trabajador/a.
- Se limita a un máximo de 7 (siete) trienios el complemento retributivo por antigüedad que pueden devengarse por el trabajador/a.
- A partir del día 1 de enero de 2014, los trienios que hayan de acreditarse a los trabajadores/as al cumplirse por estos/as dicho periodo de tiempo de permanencia en el centro, se abonará a precio fijo unitario de 20,00 euros (veinte) cada uno.

El valor asignado al trienio desde el día 1 de enero de 2014, se entiende vigente hasta la conclusión natural del convenio colectivo, cuyo importe experimentará el incremento que resulte de la próxima negociación colectiva.

##### Artículo 23. *Pagas extraordinarias*

El personal al que es de aplicación este convenio colectivo, percibirá las siguientes pagas extraordinarias, con expresión del número de días que integran cada una de ellas, conceptos que las componen y fechas de sus respectivos abonos:

- PAGA DE JUNIO: Treinta (30) días del salario de convenio colectivo, calculándose su importe sobre el sueldo o salario que actualmente perciba el/la trabajador/a, más los aumentos por antigüedad y todos los pluses de convenio colectivo devengados en el mes anterior a dicha fecha. Se abonará junto con la mensualidad del mes de junio.
- PAGA DE NAVIDAD: Treinta (30) días del salario de convenio colectivo, calculándose su importe sobre el sueldo o salario que actualmente perciba el/la trabajador/a, más los aumentos por antigüedad y todos los pluses de convenio colectivo

devengados en el mes anterior a dicha fecha. Se abonará con la paga del mes de noviembre.

- c) **GRATIFICACIÓN DE BENEFICIO:** Se fija en quince (15) días de salario, antigüedad y pluses de convenio colectivo. Esta paga se abonará con la mensualidad de marzo.
- d) **GRATIFICACIÓN EXTRA FESTIVIDAD:** Se fija en quince (15) días de salario, antigüedad y pluses de convenio colectivo. Esta paga se abonará con la mensualidad de septiembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año, se le abonarán las pagas que anteceden prorrateando sus importes en razón al tiempo de servicio.

#### Artículo 24. *Abono de salarios*

Se efectuará el último día laboral de cada mes, con entrega del correspondiente justificante, mediante transferencia bancaria.

#### Artículo 25. *Plus de peligrosidad*

Por este concepto retributivo, los trabajadores del centro hospitalario percibirán mensualmente las cantidades que se indican durante los periodos que igualmente se reflejan a continuación:

- a) 158,70 euros (ciento cincuenta y ocho euros con setenta céntimos) desde el día 1 de enero de 2013 hasta el 30 de junio de 2013.
- b) 163,61 euros (ciento sesenta y tres euros con sesenta y un céntimos) desde el día 1 de julio de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2015.

#### Artículo 26. *Plus de asistencia*

Los trabajadores/as del centro percibirán desde el día 1 de enero de 2013 hasta el 30 de junio de 2013, la cantidad mensual de 79,85 euros (setenta y nueve euros con ochenta y cinco céntimos), y a partir del día 1 de julio de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2015, mensualmente serán retribuidos por igual concepto con la cantidad de 82,32 euros (ochenta y dos euros con treinta y dos céntimos). El plus de asistencia no computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias, aunque por su carácter salarial conformará la base cotización del trabajador/a a la Seguridad Social.

El importe que se establece como plus de asistencia retribuye al trabajador/a que realice en el centro jornada laboral completa; no obstante se satisfará proporcionalmente a la jornada real efectiva de trabajo.

Cuando el trabajador/a con derecho al plus de asistencia incurra en faltas de asistencia al trabajo dentro del mismo mes, cualquiera que sea la causa que la motive, con excepción de las inasistencias debidas a incapacidad temporal por accidente de trabajo y de aquellas que se produzcan mediante permiso y autorización del centro, se le descontará la cantidad de 2,51 euros (dos euros con cincuenta y un céntimos) por día de inasistencia.

#### Artículo 27. *Turnicidad y plus de festivos especiales*

Los colectivos profesionales que efectúen en el centro hospitalario la prestación laboral en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, percibirán como compensación económica un complemento retributivo de carácter funcional e importe mensual de 46,85 euros (cuarenta y seis euros con ochenta y cinco céntimos), cuyo importe abarca el periodo de tiempo comprendido desde el día 1 de enero de 2013 hasta el 30 de junio de 2013.

Desde el día 1 de julio de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, la cuantía mensual de este complemento se abonará en importe de 48,30 euros (cuarenta y ocho euros con treinta céntimos).

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

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

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

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

El plus de festivos especiales e importes anteriores no lo percibirán los trabajadores/as que ostentando las clasificaciones profesionales enunciadas hayan sido contratados específicamente para cubrir situaciones especiales en los indicados días.

#### Artículo 28. *Dietas por desplazamiento*

Todos/as los/as trabajadores/as que por necesidad del servicio y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones donde esté ubicado un centro de la orden, la estancia y manutención se realizará en el mismo, siempre que sea posible, sin que en tales casos haya de abonarse al/la trabajador/a cuantía alguna por tal concepto, sin perjuicio de que se le abonen otro tipo de gastos, que justifique debidamente.

En el caso de que la estancia y manutención no pueda ser en centros de la orden, el trabajador/a percibirá las siguientes dietas:

- a) 15 euros por cada almuerzo y cena.
- b) 25 euros por cada noche fuera de su localidad de residencia.

#### Artículo 29. *Kilometraje*

Cualquier trabajador/a que tuviese que desplazarse fuera del centro de trabajo para efectuar gestiones por encargo de la empresa, utilizando para ello vehículo de su propiedad, tendrá derecho al abono de 0,20 euros por kilómetro recorrido.

## CAPÍTULO IV

### **Acción social**

#### Artículo 30. *Plus de responsabilidad familiar*

Se abonará a los trabajadores/as del centro que tengan familiares a su cargo reconocidos por el Organismo competente cuya edad no sobrepase los 26 (veintiséis) años o que sin estar reconocidos no tengan rentas de capital o de trabajo superior al 50% (cincuenta por ciento) del salario mínimo interprofesional, un plus mensual de responsabilidad familiar e importe de 40,39 euros (cuarenta euros con treinta y nueve céntimos) desde el día 1 de enero de 2013 hasta el día 30 de junio de 2013. La cuantía de este plus se abonará a importe mensual de 41,64 euros (cuarenta y un euros con sesenta y cuatro céntimos) desde el día 1 de junio de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2015.

#### Artículo 31. *Plus de ayuda escolar*

Como ayuda escolar se abonará una sola vez y en el mes de octubre de cada año a todos/as los trabajadores/as que tengan hijos menores de 25 años, bien en guarderías, educación infantil, EPO, ESO, Bachillerato, COU y FP o cursen estudios universitarios en centros oficialmente reconocidos, públicos o privados, siempre que justifiquen la matriculación de sus hijos en dichos cursos mediante la correspondiente certificación, las cantidades que se indican a continuación.

En guardería o educación infantil	45,54 €
En EPO, ESO, FP y bachillerato	136,59 €
Facultades universitarias y escuelas técnicas	195,68 €

Los importes de referencia serán abonados por cada uno de los hijos del trabajador/a que se encuentren realizando cualquiera de los estudios indicados.

#### Artículo 32. *Compensación por enfermedad y accidente de trabajo*

En el caso de enfermedad común, accidente no laboral o de trabajo, la empresa se compromete a abonar al/la trabajador/a el 100 por 100 de su salario, desde el mismo día en que se produzca la baja.

### Artículo 33. Fondo de préstamos

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

El importe concedido devengará un interés del 5% anual. La devolución del capital y los intereses se harán mediante la detención del 10% de la nómina mensual que rija en el mes de la concesión.

Dichos intereses se destinarán a incrementar el fondo de préstamos.

### Artículo 34. Hijos disminuidos de trabajadores/as

Aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos disminuidos psíquicos, podrán hacerlos participar en las actividades recuperadoras que se lleven a cabo en el centro o en las que puedan crearse en un futuro, gratuitamente, si así lo desean.

### Artículo 35. Recibos de finiquitos

Los recibos de finiquitos que pudiesen firmar los/as trabajadores/as sólo serán válidos, si pasados quince (15) días, éstos no han mostrado su disconformidad. En caso contrario, sólo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que, según los indicados recibos, consten como realmente percibidas. Esto en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

## CAPÍTULO V

### Faltas y sanciones

#### Artículo 36. Faltas y sanciones

Plazos de prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las faltas graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

#### Artículo 37. Procedimiento

La empresa tiene facultad para imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al/la trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Si como consecuencia de la acumulación de faltas leves, una falta leve llegue a alcanzar –por su número– una infracción grave, cometida esa última falta leve, deberá ser comunicada para su conocimiento al comité de empresa en unión de las faltas leves anteriores para su estudio dado que podría constituir falta grave.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al comité de empresa.

#### Artículo 38. Faltas

Se considerará falta todo incumplimiento culpable por acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en el contrato de trabajo, en el presente convenio colectivo o resulte contrario a los preceptos en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

#### Artículo 39. Clasificación

Las faltas en que pueda estar incurso el trabajador/a se clasifican en:

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

#### Artículo 40. Descripción de las faltas

Conforme a la clasificación contenida en el artículo anterior, una enumeración no exhaustiva de las faltas es la siguiente:

##### 1. FALTAS LEVES:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres (3) ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte (20) minutos.

- b) La falta de pulcritud personal.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según su gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) No atender a la prestación del servicio con la debida diligencia.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) No cursar y presentar a su debido tiempo el parte de baja por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.
- h) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco (5) días después de haberlo realizado.
- i) No fichar o fichar en tarjeta de control distinta a la propia.

##### 2. FALTAS GRAVES:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total de hasta sesenta (60) minutos.
- b) No acudir al trabajo un día sin causa justificada.
- c) La simulación de enfermedad o accidente. Si la finalidad fuere la realización de cualquier trabajo por cuenta propia o ajena se considerará como falta muy grave.
- d) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidentes para las persona, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- e) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan graves perjuicios para la empresa.
- f) Las ofensas de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- g) Falsar los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos para los que se soliciten.
- h) Estar en el trabajo en estado de leve intoxicación por alcoholes, estupefacientes o fármacos.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.

##### 3. FALTAS MUY GRAVES:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez (10) ocasiones durante seis (6) meses o de veinte (20) durante un año debidamente advertidas.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días consecutivos o cinco (5) alternos en un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, a pacientes o a trabajadores/as.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía.
- f) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- h) El acoso sexual.
- i) La reiterada no utilización de los elementos de protección de seguridad e higiene, debidamente advertida.

- j) Las previstas en el estatuto de los trabajadores como incumplimientos graves y culpables de los/as trabajadores/as.
- k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves.

#### Artículo 41. Sanciones

Cuando el trabajador/a incurra en alguna falta, antes de proceder a imponer la sanción, la empresa se reunirá con el comité de empresa al que comunicará el hecho y solicitará informe previo.

Las sanciones que puedan imponerse a quien hubiere incurrido en falta o faltas, serán las siguientes:

1. POR FALTAS LEVES: Amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días.
2. POR FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de hasta catorce (14) días.
3. POR FALTAS MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de hasta treinta (30) días y/o despido.

### CAPÍTULO VI

#### Seguridad y Salud Laboral

##### Artículo 42. Prevención de riesgos de accidentes

En los casos en que el personal realice su actividad en unidades de radiaciones, radioterapia y medicina nuclear, deberá proveérseles de gafas, guantes, delantales, pantallas de plomo y calzado especial y, en su caso, además de establecer los oportunos sistemas de control para medir las irradiaciones recibidas, así como conocer el estado morfológico de la sangre y demás datos que se consideren necesarios para velar por su seguridad, para lo cual se utilizarán cámaras de ionización, películas y dosímetros según las normas dictadas al respecto y se efectuará al menos cada tres meses los análisis y pruebas que se juzguen convenientes para salvaguardar la salud de los trabajadores/as en relación con el trabajo que realicen. Este convenio colectivo se somete a la Ley número 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como a todas aquellas disposiciones que se dicten para su desarrollo reglamentario.

##### Artículo 43. Protección a la mujer embarazada

Toda mujer embarazada en el caso de desarrollar un trabajo peligroso o nocivo, previamente declarado por su médico tocólogo, o según normas del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, tendrá derecho de preferencia a ocupar otro puesto de trabajo distinto, sólo por el tiempo que dure dicho estado físico, adecuado a su categoría profesional respetando el mismo salario y asegurando su reincorporación a su puesto anterior.

##### Artículo 44. Revisión médica

La revisión médica, que incluirá la revisión ginecológica para la mujer, será anual, salvo que la solicite el/la trabajador/a o la empresa por causas justificadas.

Los costes irán a cargo de la empresa y se harán dentro de la jornada laboral computándose como trabajo efectivo y dentro del centro de trabajo. Si el/la trabajador/a no estuviese conforme con el médico que le hubiere asignado la empresa, de acuerdo con el/la mismo/a, el comité de empresa o delegado/s de personal le asignará otro facultativo del centro. Esta revisión constará de los medios complementarios de diagnóstico a juicio del facultativo.

##### Artículo 45. Uniformes

La empresa se obliga a facilitar los uniformes que considere necesarios y al personal que lo precise, y, como mínimo, dos al año para el desempeño adecuado del cometido profesional correspondiente, excepción hecha del personal de recepción, teléfonos y conserjerías, a los que se les facilitarán los uniformes que sean necesarios, sin el mínimo indicado. Igualmente se facilitará calzado apropiado a los auxiliares y limpiadoras.

### CAPÍTULO VII

#### Contratación, ingreso, promoción y formación profesional

##### Artículo 46. Contrato de trabajo y periodo de prueba

Las contrataciones de trabajadores/as por la empresa se llevarán a cabo con sujeción a las disposiciones legales que regulan los distintos tipos de contratos laborales.

Los contratos laborales que se suscriban entre la empresa y el/la trabajador/a quedará sujeto/a a periodo de prueba que, según exige la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha de constar por escrito.

Teniendo en cuenta que la empresa concierta la prestación de servicios sanitarios objeto de su actividad con la Administración Pública, se regula de forma específica por medio de este convenio colectivo el denominado contrato para obra o servicio, mediante la siguiente definición: El contrato para obra o servicio determinado queda identificado y será válido cuando la empresa suscriba acuerdos con Instituciones y Administraciones Públicas de cualquier ámbito, para prestarle todo tipo de servicios. En concreto, la empresa podrá contratar a trabajadores/as bajo la referida modalidad para poder desarrollar los conciertos y acuerdos que tenga suscrito o pudiera suscribir con la Consejería de Salud, Consejería de Asuntos Sociales, Servicio Andaluz de Salud, etc. Los/as trabajadores/as contratados/as al amparo de este tipo de contrato incrementarán sus retribuciones con la adquisición de trienios en las mismas condiciones y cuantías que los/as trabajadores/as fijos/as de plantilla.

A fin de concretar y homogeneizar las causas y/o circunstancias que justifique la contratación de trabajadores/as bajo la modalidad de obra o servicio, se adjunta como anexo al convenio colectivo y formando parte del mismo los respectivos textos de las cláusulas a incluir en éstos contratos eventuales atendiendo al departamento o área de atención del centro donde haya de efectuarse la prestación laboral.

##### Artículo 47. Contratación de personal

No podrá adquirir la condición de fijo de plantilla ningún/a trabajador/a que no posea título que la legislación exija para el desempeño de su puesto de trabajo.

##### Artículo 48. Plazas a trabajadores/as minusválidos/as

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 6, del Real Decreto número 1451/1983, de 11 de mayo, y dadas las características del Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga, solo se consideran plazas que puedan destinarse a ser ocupadas por trabajadores/as minusválidos que reúnan la capacidad y formación que el puesto requiera: Dos de telefonista y una de auxiliar administrativo.

Las partes acuerdan que se dará preferencia absoluta para ser ocupada por minusválidos, 1 plaza de telefonista.

##### Artículo 49. Promoción profesional

Los/las trabajadores/as de la empresa tendrán derecho de preferencia para ocupar puestos de trabajo de categoría superior, siempre que posean la titulación requerida para su desempeño y demuestren su capacitación.

##### Artículo 50. Puestos de trabajo de baja carga

Los puestos de trabajo valorados como de baja carga serán ocupados de forma preferente por mujeres en estado de gestación, trabajadores/as mayores de 55 años y aquellos/as otros/as con impedimentos físicos a los que no resulte recomendable la realización de esfuerzos permanentes.

##### Artículo 51. Promoción y formación profesional

El importe correspondiente a este concepto queda suprimido y no se abonará en lo sucesivo, respetándose a aquellos trabajadores que lo vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1999.

**Artículo 52. Fondo de formación**

El centro destinará en sus presupuestos anuales un fondo para becas de asistencia a cursos, seminarios, congresos, etc. relacionados con el trabajo que realiza su personal.

El importe del fondo de formación se concreta para el año 2013 en la cantidad de 3.137,55 (tres mil ciento treinta y siete euros con cincuenta y cinco céntimos). Y para los años 2014 y 2015, en cuantías a determinar en cada uno de dichos ejercicios económicos, si bien las respectivas cuantías de los correspondientes importes no serán inferiores al del año 2013.

Los empleados/as que lo deseen solicitaran la ayuda pertinente y el Comité de Formación del centro decidirá sobre su concesión, contestando al/la solicitante en un plazo máximo de 15 (quince) días.

El centro vendrá obligado a conceder al trabajador/a los permisos necesarios que requiera la asistencia a cursos, pero los días de ausencia al trabajo por dicha causa serán a cargo del trabajador/a.

Si no se agotasen en un ejercicio los fondos de esta dotación, se destinarán al siguiente ejercicio.

Las funciones en materia de formación que hasta la presente venían encomendadas a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, serán desempeñadas por la Comisión de Formación del Centro; no obstante formará parte de esta un miembro del Comité de empresa designado por dicho órgano de representación de los trabajadores para que asista a las reuniones cuando hayan de tratarse temas de carácter formativo del personal.

**CAPÍTULO VIII****Cláusulas de garantías****Artículo 53. Condiciones más beneficiosas**

Siempre con carácter personal, la empresa se obliga a respetar las condiciones particulares que con carácter global y cómputo anual excedan del conjunto de las mejoras del presente convenio colectivo, manteniéndose estrictamente "ad personam". Las que sean de carácter económico aunque permanezcan congeladas, no podrán ser absorbidas.

**CAPÍTULO IX****Derechos sindicales****Artículo 54. Descuento cuota sindical**

La empresa se obliga a descontar mensualmente, y por conducto de la nómina de haberes, la cuota que cada uno de los/las trabajadores/as de la plantilla satisfaga al sindicato al que se encuentre afiliado/a, haciendo entrega de lo recaudado al efecto y dentro de los cinco días siguientes del mes posterior al pago de la nómina, a la persona responsable de la recaudación que designen los respectivos sindicatos.

El descuento de referencia se llevará a cabo en tanto que el/la trabajador/a no participe por escrito al Departamento de Personal de la Empresa su negativa a satisfacer la aludida cuota.

**Artículo 55. Derechos sindicales**

1. El comité de empresa dispondrá de un local en el centro de trabajo para sus reuniones dotado de línea telefónica y el mobiliario adecuado al ejercicio de sus funciones, sin que pueda hacerse uso de dicho local por personas ajenas al comité de empresa, sin el oportuno permiso de este.

2. Los miembros del comité de empresa dispondrán de veinticuatro (24) horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Siempre que lo crea oportuno, podrá celebrar asambleas con los/las trabajadores/as, fuera de las horas de trabajo, sean o no componentes del comité de empresa, con el único requisito de su comunicación a la empresa con veinticuatro (24) horas de antelación.

3. Las centrales sindicales con representación en la empresa, podrán reunirse en asamblea con los/las trabajadores/as de la empresa,

fuera de las horas de trabajo, debiéndolo comunicar a la empresa con cuarenta y ocho (48) horas de antelación como mínimo.

4. La empresa se reunirá con el comité de empresa antes de imponer una sanción por falta grave o muy grave.

5. El comité de empresa conocerá obligatoriamente los modelos de contratos de trabajo y serán informados previamente de toda nueva contratación, despidos, finiquitos y expedientes de regulación de empleo.

6. La empresa entregará al comité de empresa, la memoria, balance y cuenta de explotación al final del ejercicio económico. En caso de situación económica grave, esta lo comunicará al comité de empresa.

**Artículo 56. Acumulación de horas sindicales en la empresa**

El acuerdo de acumulación tendrá, como mínimo, una duración de doce meses. En dicho acuerdo de acumulación se establecerá el sistema de acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa en uno o varios miembros.

**Artículo 57. Garantías de los miembros del comité de empresa**

Los miembros del comité de empresa gozarán de las garantías legalmente establecidas en el artículo 68 del estatuto de los trabajadores, y en los supuestos de expiración de sus respectivos mandatos, dichas garantías se prolongarán hasta 30 meses después, contados a partir de la fecha de cese de su representación.

**CAPÍTULO X****Comisión paritaria**

**Artículo 58. Constitución de la comisión paritaria y establecimiento del procedimiento a seguir para solventar las discrepancias que puedan surgir en el supuesto de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo**

Dentro de los 15 (quince) días siguientes a la firma del convenio colectivo, se constituirá la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del mismo y de aquellas cuestiones establecidas en las disposiciones de orden laboral que requiera de la intervención del mencionado órgano paritario.

La comisión estará presidida por una persona aceptada por ambas partes, que tendrá voz pero no voto, y estará integrada por cuatro vocales titulares e igual número de suplentes, de los cuales 2 (dos) serán designados por el centro y otros 2 (dos) de entre los miembros del comité de empresa.

La comisión paritaria celebrará, al menos, una reunión ordinaria trimestralmente, y tantas de carácter extraordinario como acuerde el Presidente a petición fundada de cualquiera de las representaciones que la integran o por propia iniciativa.

En cumplimiento de lo dispuesto en la letra c), del número 3, del artículo 85, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se asigna de forma expresa a la comisión paritaria la intervención que corresponda para resolver las discrepancias que pudiesen surgir en el supuesto de que la empresa, en uso de la facultad que le confiere al número 3, del artículo 82, de igual Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción conferida a dicho precepto por Ley número 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, decida inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo o alguna de ellas que afecten a las materias que expresamente concreta el indicado precepto.

La comisión paritaria debe resolver la cuestión sometida a la misma en el plazo de 7 (siete) días, y si en este espacio de tiempo no consigue resolver la controversia, cualquiera de las partes (empresa o representantes de los trabajadores) podrá someterla al procedimiento de conciliación-mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), deduciendo la correspondiente solicitud ante dicho organismo en Málaga.

Las partes podrán sustituir el procedimiento de conciliación-mediación indicado en el párrafo precedente, por el sometimiento a arbitraje, que en todo caso tendrá carácter voluntario.

#### Artículo 59. *Funciones de la comisión paritaria*

Serán asimismo funciones de esta comisión:

- a) Con carácter previo a la interposición de reclamaciones, la comisión paritaria conocerá de los asuntos que pudiesen derivar de la aplicación e interpretación de este convenio colectivo, debiendo emitir su parecer o dictamen sobre tales asuntos en plazo que no exceda de 7 (siete) días, que obligará a las partes en caso de adoptarse el acuerdo por mayoría.

De no obtenerse consenso en el seno de la comisión paritaria respecto al asunto sometido a su conocimiento, quedaría expedita la vía para formular las reclamaciones a que haya lugar ante los órganos de conciliación-mediación o judiciales, según corresponda.

La actuación de la comisión paritaria en lo concerniente al procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en el supuesto de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, se regula en el artículo 58, del mismo, por tratarse de materia específica.

- b) Evacuar los informes que sobre este convenio colectivo solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en este convenio colectivo.
- d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este convenio colectivo, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

La comisión paritaria recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que crea necesarios para el cumplimiento de sus fines.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

#### Disposiciones adicionales

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

2. Se adjunta al texto del convenio colectivo como parte integrante del mismo las tablas salariales que recogen los importes de las retribuciones correspondientes a los trabajadores/as del centro y respectivos periodos de aplicación, según categorías o clasificaciones profesionales.

La 1.ª de las tablas especifica las retribuciones de los trabajadores/as desde el día 1 de enero de 2013 hasta el día 30 de junio de 2013.

La 2.ª de las tablas salariales, resulta aplicable a los trabajadores/as desde el día 1 de julio de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2015.

3. El concepto retributivo denominado “complemento hospital”, que aparecía regulado en el artículo 23, del anterior convenio colectivo, queda sin efecto en el que inicia su vigencia el día 1 de enero de 2013, integrándose no obstante las cantidades que por igual concepto se especifican en la tabla salarial con vigencia hasta el día 30 de junio de 2013, en el salario base de la tabla salarial con efecto temporal desde el día 1 de julio de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2015.

4. El premio de jubilación establecido en el artículo 34, del Convenio Colectivo del Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga y sus trabajadores, publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia* número 27, correspondiente al día 9 de febrero de 2011, queda sin efecto, habiéndose acordado en la negociación colectiva que ha culminado en este nuevo texto proceder al rescate de la cantidad consignada hasta esta fecha en la compañía aseguradora que ha venido cubriendo tal obligación y atendiendo al pago del importe de la correspondiente cantidad al trabajador/a jubilado/a, y subsiguiente reparto a los traba-

adores/as de la cantidad rescatada, cuyo reembolso se realizará de forma proporcional a los años de aportación por los mismos/as

5. Se incorpora asimismo como anexo al texto del convenio colectivo las cláusulas a incluir en los contratos por obra o servicio que hayan de suscribirse con trabajadores/as a contratar por el centro bajo dicha modalidad.

6. En todo lo previsto de forma específica en el presente convenio colectivo, el Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga y sus trabajadores/as se regirán por las disposiciones legales y reglamentarias contenidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo número 1/1995, de 24 de marzo.

Y en prueba de conformidad, los representantes del Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga y los representantes legales de los trabajadores en cuanto miembros del comité de empresa, firman el presente por quintuplicado ejemplar, en Málaga a 4 de diciembre de 2013.

#### ANEXO

Con la intención de dotar flexibilidad a la contratación temporal adaptándola dentro del correspondiente marco legal a las características y/o necesidades del centro, en aquellos contratos por obra o servicio que hayan de suscribirse para cubrir necesidades del área de salud y bienestar, se incorporarían cláusulas con las siguientes lecturas, a saber:

##### CONTRATOS VINCULADOS A DISCAPACIDAD:

“Es objeto del presente contrato la prestación laboral en su categoría de ..... a pacientes pertenecientes al Concierto de Centros Residenciales para Personas con Discapacidad establecido entre la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía y la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios de fecha 1 de marzo de 2012, con vigencia hasta el día 28 de febrero de 2013, fecha en la cual finaliza también el presente contrato de trabajo”.

##### CONTRATOS VINCULADOS A MAYORES:

“Es objeto del presente contrato la prestación laboral en su categoría de .....a pacientes pertenecientes al Concierto de Centros Residenciales para Personas Mayores establecido entre la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía y la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios de fecha 1 de marzo de 2012, con vigencia hasta el día 28 de febrero de 2013, fecha en la cual finaliza también el presente contrato de trabajo”.

##### CONTRATOS VINCULADOS A SALUD:

“Es objeto del presente contrato la prestación laboral en su categoría de ..... a pacientes pertenecientes al Concierto establecido entre la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía y la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios de fecha 1 de mayo de 2011, con vigencia hasta el día 30 de abril de 2014, fecha en la cual finaliza también el presente contrato de trabajo”.

Convenio colectivo, de ámbito empresarial, de aplicación al Centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga y sus trabajadores, con efecto temporal desde el día 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

#### ANEXO NÚMERO 1

Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en la empresa.

#### ANEXO NÚMERO 2

Tablas salariales que recogen los importes de las retribuciones correspondientes a los trabajadores/as del centro, según respectivas calificación profesional y periodos de tiempo de aplicación.

## ANEXO NÚMERO 3

Cláusulas a incluir en los contratos por obra o servicio que hayan de suscribirse con los trabajadores/as a contratar por el centro bajo dicha modalidad.

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO  
DEL ACOSO EN LA EMPRESA**

## ÍNDICE

- I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.
- II. DEFINICIONES.
- III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

## I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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

A tal efecto,

## LA EMPRESA CONSIDERA:

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

## LA EMPRESA DECLARA:

- Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce.

## LA EMPRESA INSTA:

- A la dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
- A toda la plantilla, a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

## LA EMPRESA SE COMPROMETE:

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

- Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.
- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, quien ejerza esta práctica y contra quien presente falsas denuncias.

## DEFINICIONES

A) *¿Qué se entiende por acoso psicológico en el trabajo (mobbing)?*

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

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

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

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

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

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso Moral Descendente: aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso Moral Horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso Moral Ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

B) *¿Qué se entiende por acoso sexual y acoso por razón de sexo?*

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

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

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

- SOLICITUD: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.

- RECHAZO: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.
- INSISTENCIA EN LA CONDUCTA O HECHO AISLADO de la suficiente gravedad.
- El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

#### C) DENUNCIA FALSA

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

#### A) DENUNCIA:

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

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito.

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

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

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

#### B) ACTUACIONES PRELIMINARES Y MEDIACIÓN:

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

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

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

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

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

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

A través de dicho primer contacto el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos

denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.

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

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

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

Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

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

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones del equipo instructor se centrarán en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de MEDIAR en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de

Solución a ambas partes. El equipo instructor valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta.

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

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

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

#### C) INTERVENCIÓN FORMAL:

##### 1. Inicio:

La intervención formal se iniciará:

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

##### 2. Actuaciones:

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

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:

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

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

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

3. Resolución:

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

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

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

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

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

TABLA SALARIAL I 2013 (DESDE EL 01/01/2013 AL 30/06/2013)

CATEGORÍAS	S. BASE	PELIGROSIDAD	ASISTENC.	C. HOSPIT.	TOTAL MES	BRUTO ANUAL
MÉDICO ESPECIALISTA	1.317,83	158,70	79,85	0,00	1.556,39	23.106,24
MÉDICO GUARDIA	1.317,83	158,70	79,85	0,00	1.556,39	23.106,24
MÉDICO DE FAMILIA	1.317,83	158,70	79,85	0,00	1.556,39	23.106,24
FARMACÉUTICO	1.317,83	158,70	79,85	0,00	1.556,39	23.106,24
PSICÓLOGO	1.317,83	158,70	79,85	0,00	1.556,39	23.106,24
TIT. SUPERIOR	1.317,83	158,70	79,85	0,00	1.556,39	23.106,24
ATS/DUE	1.192,04	158,70	79,85	84,14	1.514,73	22.481,34
FISIOTERAPEUTA	1.192,04	158,70	79,85	84,14	1.514,73	22.481,34
TRABAJADOR SOCIAL	1.192,04	158,70	79,85	84,14	1.514,73	22.481,34
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.192,04	158,70	79,85	84,14	1.514,73	22.481,34
TIT. GRADO MEDIO	1.192,04	158,70	79,85	84,14	1.514,73	22.481,34
MONITOR	904,31	158,70	79,85	91,83	1.234,69	18.280,85

CATEGORÍAS	S. BASE	PELIGROSIDAD	ASISTENC.	C. HOSPIT.	TOTAL MES	BRUTO ANUAL
OFIC. ADMTVO	904,31	158,70	79,85	91,83	1.234,69	18.280,85
OFIC. MTTTO.	904,31	158,70	79,85	91,83	1.234,69	18.280,85
PELUQUERO	904,31	158,70	79,85	91,83	1.234,69	18.280,85
JARDINERO	904,31	158,70	79,85	91,83	1.234,69	18.280,85
AUX. DE ENFERMERÍA	889,16	158,70	79,85	91,83	1.219,55	18.053,64
AUX. ADMTVO	889,16	158,70	79,85	91,83	1.219,55	18.053,64
AYDTE. PEÓN	876,32	158,70	79,85	91,83	1.206,70	17.860,95
LENCERÍA/ LAVANDERÍA	876,32	158,70	79,85	91,83	1.206,70	17.860,95
TELEFONISTA	876,32	158,70	79,85	91,83	1.206,70	17.860,95
ORDENANZA/ PORTERO	876,32	158,70	79,85	91,83	1.206,70	17.860,95
<b>RESTO CONCEPTOS</b>						
AYUDA FAMILIAR			40,39			
BOLSA VACACIONES			197,13			
PLUS TURNICIDAD			46,85			
PRECIO DEL TRIENIO			29,11			
<b>AYUDA ESCOLAR</b>						
INFANTIL			44,17			
PRIMARIA			132,49			
UNIVERSIDAD			189,81			

TABLA SALARIAL II 2013 (DESDE EL 01/07/2013)

CATEGORÍAS	S. BASE	PELIGROSIDAD	ASISTENC.	TOTAL MES	BRUTO ANUAL
MÉDICO ESPECIALISTA	1.358,59	163,61	82,32	1.604,52	23.820,86
MÉDICO GUARDIA	1.358,59	163,61	82,32	1.604,52	23.820,86
MÉDICO DE FAMILIA	1.358,59	163,61	82,32	1.604,52	23.820,86
FARMACÉUTICO	1.358,59	163,61	82,32	1.604,52	23.820,86
PSICÓLOGO	1.358,59	163,61	82,32	1.604,52	23.820,86
TIT. SUPERIOR	1.358,59	163,61	82,32	1.604,52	23.820,86
ATS/DUE	1.315,64	163,61	82,32	1.561,57	23.176,64
FISIOTERAPEUTA	1.315,64	163,61	82,32	1.561,57	23.176,64
TRABAJADOR SOCIAL	1.315,64	163,61	82,32	1.561,57	23.176,64
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.315,64	163,61	82,32	1.561,57	23.176,64
TIT. GRADO MEDIO	1.315,64	163,61	82,32	1.561,57	23.176,64
MONITOR	1.026,95	163,61	82,32	1.272,88	18.846,24
OFIC. ADMTVO	1.026,95	163,61	82,32	1.272,88	18.846,24
OFIC. MTTTO.	1.026,95	163,61	82,32	1.272,88	18.846,24
PELUQUERO	1.026,95	163,61	82,32	1.272,88	18.846,24
JARDINERO	1.026,95	163,61	82,32	1.272,88	18.846,24
AUX. DE ENFERMERÍA	1.011,33	163,61	82,32	1.257,26	18.612
AUX. ADMTVO	1.011,33	163,61	82,32	1.257,26	18.612
AYDTE. PEÓN	998,09	163,61	82,32	1.244,02	18.413,35
LENCERÍA/ LAVANDERÍA	998,09	163,61	82,32	1.244,02	18.413,35
TELEFONISTA	998,09	163,61	82,32	1.244,02	18.413,35
ORDENANZA/ PORTERO	998,09	163,61	82,32	1.244,02	18.413,35
<b>RESTO CONCEPTOS</b>					
AYUDA FAMILIAR			41,64		
BOLSA VACACIONES			203,22		
PLUS TURNICIDAD			48,30		
PRECIO DEL TRIENIO			30,01		
<b>AYUDA ESCOLAR</b>					
INFANTIL			45,54		
PRIMARIA			136,59		
UNIVERSIDAD			195,68		

4 7 5 2 / 1 4

*Convenio o acuerdo:* Limpieza de Aviones Aeropuerto de Málaga  
*Expediente:* 29/01/0082/2014.  
*Fecha:* 28 de marzo de 2014.  
*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.  
*Código:* 29006145011998.

Visto el texto del acuerdo de fecha 6 de marzo de 2014 de la comisión negociadora y del texto del Convenio Colectivo provincial del Sector de Limpieza de Aviones Aeropuerto de Málaga, con expediente REGCON número 29/01/0082/2014 y código de acuerdo 29006145011998 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
- 2.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.