



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

11236 RESOLUCIÓN CONVENIO TORREVIEJA SALUD

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Torre Vieja Salud UTE **código convenio 03100202022014.-**

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 4/10/2016, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 14 de octubre de 2016
LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE,
SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

Fdo.: Emilia González Carrión



INDICE DE CONTENIDOS

CAPITULO / DISPOSICION	CONTENIDO	ARTÍCULOS
CAPITULO PRIMERO	Ámbito de Aplicación	1-2
CAPITULO SEGUNDO	Eficacia, Vinculación y Denuncia	3-4-5-6-7-8
CAPITULO TERCERO	Organización del Trabajo y Calendario Laboral	9-10
CAPITULO CUARTO	Política de contratación	11-12
CAPITULO QUINTO	Clasificación Profesional	13
CAPITULO SEXTO	Sistema de trabajo, horario, descansos semanales y vacaciones	14-15-16-17
CAPITULO SEPTIMO	Licencias y Excedencias	18-19
CAPITULO OCTAVO	Formación	20-21
CAPITULO NOVENO	Régimen disciplinario	22
CAPITULO DECIMO	Seguridad y Salud	23-24-25-26-27
CAPITULO DECIMO PRIMERO	Aspectos Sindicales	28-29
CAPITULO DECIMO SEGUNDO	Mejoras Sociales	30
CAPITULO DECIMO TERCERO	Conciliación Familiar e Igualdad	31-32-33-34-35-36-37-38-39-40-41-42
CAPITULO DECIMO CUARTO	Régimen Retributivo	43-44-45
DISPOSICIONES ADICIONALES		Primera y Segunda
DISPOSICIONES TRANSITORIAS		Primera y Segunda
DISPOSICIONES FINALES		Primera y Segunda
DISPOSICION DEROGATORIA		Única
Anexo I	Tabla Salarial 2016	



TORREVIEJA SALUD, U.T.E. Ley 18/82

II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL

1.1 El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Empresa TORREVIEJA SALUD U.T.E., LEY 18/82 (en adelante "TORREVIEJA SALUD" o "LA EMPRESA") con su personal laboral.

1.2 El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en los centros de trabajo de Torrevieja Salud.

1.3 No obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal funcionario, estatutario o laborales dependientes de la Administración Pública.
- b) El personal directivo de la Empresa, tanto si se encuentran unidos a la misma mediante un contrato de Alta Dirección o contrato ordinario, como aquellos que ostenten la condición de Directivos/as, Adjuntos/as a Dirección, que al ser puestos pertenecientes al Comité de Dirección y, en tanto, ostenten dicha condición, sus condiciones se fijarán contractualmente sin que estas en ningún caso puedan ser inferiores a las establecidas en el convenio colectivo para la categoría base que ostenta antes de su promoción.
- c) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.
- d) Los profesionales por cuenta ajena que en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- e) Los religiosos sujetos a concierto, no vinculado laboralmente con la Empresa.
- f) Los estudiantes que en el desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.
- g) Las personas colaboradoras o voluntariado social.
- h) El personal laboral en formación dependiente de la Administración Pública.
- i) La relación laboral de residentes para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, regulados por el RD 1146/2006.
- j) Los estudiantes que realicen prácticas curriculares o extracurriculares bajo el Convenio de colaboración para la realización de prácticas académicas o Convenio de Colaboración Educativa entre Torrevieja Salud y la Institución Educativa.



1.4 El ámbito territorial del presente Convenio se extiende a los centros de trabajo aperturados, o que puedan aperturarse por la empresa en el Departamento de Salud de Torrevieja.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL

2.1 El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2019.

2.2 El presente Convenio deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

CAPÍTULO SEGUNDO Eficacia, Vinculación y Denuncia

ARTÍCULO 3.- PARTES FIRMANTES Y EFICACIA

3.1 El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa y la representación sindical por así haberse acordado y sumar la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.

3.2 A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, y la legislación vigente.

ARTÍCULO 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

4.1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

4.2. En el supuesto de que la Administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente Convenio por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por totalmente ineficaz, si afectase a alguna de las materias relacionadas como contenido esencial, debiendo procederse a una nueva negociación global, que se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia.

4.3 Se considera como contenido esencial, las materias reguladas en los capítulos segundo, cuarto, quinto, sexto, séptimo, decimosegundo, decimotercero, decimocuarto y Disposiciones Adicionales.

ARTÍCULO 5.- DENUNCIA Y PRÓRROGA

5.1 Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de tres meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de 15 días a partir de la denuncia del Convenio Colectivo.

5.2 Denunciado el Convenio y hasta que se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio, el presente se mantendrá en vigor en todas sus cláusulas.



5.3 Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

ARTÍCULO 6.- PREEMINENCIA

6.1. La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, porque las modificaciones que en el mismo se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto más beneficiosas para el personal.

6.2. En todos los pactos individuales, que se acuerden en ámbito inferior al presente Convenio, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en éste se establecen, no pudiendo modificarse ninguno de sus artículos, salvo para mejorar su contenido.

6.3. Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras a cualquier condición establecida en Convenio.

ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA

7.1 La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el apartado 7.6.

7.2 La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP.

7.3 La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de 14 miembros –siendo 7 designados por la empresa y 7 por el banco social firmante conforme al criterio de proporcionalidad-, que serán designados por los negociadores firmantes del Convenio; preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso formen parte de la plantilla de la Empresa.

7.4 El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.

7.5 La Comisión Paritaria se reunirá cada tres meses con carácter ordinario, y con carácter excepcional cuando lo solicitase cualquiera de las organizaciones firmantes, en un plazo máximo de 96 horas.

7.6 La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

- a. Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.
- b. Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación



y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

- c. La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.
- d. Adaptación o modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia. En el marco de la Comisión Paritaria, los representantes de la Comisión Negociadora podrán adoptar o modificar el Convenio Colectivo, cuando las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo deban ser alteradas antes de que éste termine su vigencia.
- e. Mediación en las discrepancias que puedan surgir en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas por Convenio Colectivo.

7.7 Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento, mediante un reglamento de régimen interno que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo, en lo no previsto en este texto, se establece que:

- a) La Comisión Paritaria se reunirá, de forma excepcional, siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.
- b) Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.
- c) De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, al Comité de Empresa y a la empresa para su conocimiento, remitiéndose si fuera preceptivo a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

7.8 Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase, a la mediación o arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral (en adelante, TAL).

En el supuesto que surgieran discrepancias en la inaplicación del Convenio, por mor del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, E.T.) previa comparecía en la Comisión Paritaria instarán la mediación del TAL.

ARTÍCULO 8.- ADHESIÓN AL ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

8.1 Los firmantes se adhieren y someten a los procedimientos que los Acuerdos de ámbito estatal o de la Comunidad Valenciana estén vigentes en cada momento.



8.2 A partir de la entrada en vigor del presente convenio, los negociadores consideran que las circunstancias seguidamente descritas causalizan las exigidas para activar el mecanismo fijado en el art 82.3 E.T., entre otras algunas de las siguientes:

- a. Situación de desequilibrio entre la población atendida por Torrevieja Salud perteneciente a otros Departamentos y la población cápita de Torrevieja Salud atendida en otros Departamentos.
- b. Reducción de la población originalmente identificada como población protegida en el contrato de concesión.
- c. Reducción del importe de la cápita fijado originariamente en el contrato concesional.
- d. Incremento del gasto por aumento del coste de personal derivado del personal subrogado o inicialmente transferido.
- e. Alteración de cualquiera de las condiciones contractuales en el contrato de concesión que tenga un impacto económico en nuestra cuenta de explotación superior a un millón de euros.

8.3 En estos supuestos, y con el fin de garantizar el empleo, se podrá acordar la inaplicación de determinadas condiciones fijadas en el convenio colectivo durante la vigencia del mismo y en el acuerdo de carrera y desarrollo profesional firmado en 2012 afectando por este orden a las siguientes materias: mejoras en el sistema de permisos, licencias de trabajo, mejoras voluntarias, carrera y desarrollo profesional, y cuantía salarial.

8.4 Si existiese un retraso en el cobro de la cápita mensual por tiempo superior a tres meses desde la fecha de factura por parte del cliente principal, lo que las partes consensuan como causa económica, y esto provocase una tensión de tesorería que impidiese el abono de salarios, la Empresa instará al Comité de Empresa con el fin de fijar un calendario de pagos atemperados con el cobro de las cuantías adeudadas por parte del cliente principal.

8.5 Cualquiera de los sujetos legitimados que tras el preceptivo periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, no haya alcanzado acuerdo podrán instar la mediación de la Comisión Paritaria, según preceptúa el art. 7.6 c) de este Convenio Colectivo. En ese sentido la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días.

8.6 Asimismo, cuando concurren las circunstancias fijadas o las causas fijadas por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en ausencia de acuerdo durante el periodo de consultas, previa mediación de la Comisión Paritaria, y siempre que garantice la estabilidad del empleo, la empresa podrá implementar dicha modificación de condiciones de trabajo así como la de descuelgue.

8.7 La tramitación, del procedimiento arbitral se registrará por el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflicto Laborales de la Comunidad Valenciana que en todo momento se encuentre vigente.

8.8 En cuanto a las discrepancias surgidas durante la modificación sustancial de condiciones fijadas en el Convenio Colectivo, las partes coinciden en promover



todo tipo de acciones que fomenten la flexibilidad interna antes que las medidas de flexibilidad externa.

CAPÍTULO TERCERO

Organización del Trabajo y Calendario Laboral

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

9.1 Corresponde a la Dirección de la Empresa, la organización del trabajo, pudiendo establecer entre otros aspectos los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de optimización del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuados, así como todas aquellas cuestiones inherentes a la dirección de la empresa.

9.2 En este sentido, la dirección desarrollará sus facultades de organización sin perjuicio del deber de información y consulta previa que tiene hacia el Comité de Empresa.

9.3 El objetivo de la organización de la empresa es alcanzar un nivel adecuado de eficiencia de todos los servicios, en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) Adecuación de los recursos humanos a las necesidades del servicio.
- c) La profesionalización de las trabajadoras y trabajadores.
- d) La adecuación y valoración de los puestos de trabajo.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) Respetar los principios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que lo desarrollan.
- g) La estabilidad en el empleo de la plantilla.
- h) La promoción interna o mejora de empleo de sus trabajadoras y trabajadores respecto a la cobertura de las vacantes que se produzcan en la plantilla estructural.
- i) La promoción a cargos directivos y mandos intermedios de las mujeres.
- j) La promoción de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- k) La promoción de políticas respetuosas con el medio ambiente.

9.4 La promoción interna o mejora de empleo de los trabajadores y trabajadoras respecto a la cobertura de las vacantes que se producen en la plantilla estructural, se regirá por lo siguiente:

Se entiende por vacante la situación producida por el cese definitivo de un trabajador/a debida a la extinción de su relación laboral en un puesto de estructura y que la evaluación de necesidades realizada por la Dirección de la empresa en cuanto a la necesidad de cubrir dicho puesto sea favorable. La existencia de la vacante no será menoscabo para ser ocupada por personal sustituto mientras tanto dura el proceso de cobertura interno.

Para participar en el procedimiento de cobertura interno será requisito tener la condición de trabajador/a fijo/a. Las personas en situación de excedencia no podrán acceder al traslado interno mientras tengan suspendido su contrato de trabajo. Toda persona que haya obtenido un traslado o una promoción interna no podrá presentarse a otro traslado o a otra promoción interna en un periodo de un año desde la adjudicación del puesto.



El sistema de cobertura de puestos de trabajo vacantes se realizará mediante el siguiente orden de prelación:

- 1º Traslado interno, siempre que ostente la misma categoría y especialidad de la vacante ofertada.
- 2º Promoción interna, se entiende por promoción profesional el acceso a una categoría superior al de la categoría de origen, siempre que se ostente la titulación y especialidad de la vacante ofertada.
- 3º Promoción interna y/o traslado dentro del grupo, con personal de otros hospitales gestionados por el Grupo Ribera Salud (Vinalopó Salud).
- 4º Selección externa.

Previo a la aplicación de estos criterios, la empresa asignará puestos vacantes y por lo tanto, no publicará, aquellos que sean idóneos a trabajadores y trabajadoras que por cuestiones sobrevenidas, requieran de una adaptación de su puesto de trabajo según el criterio médico del Servicio de Salud laboral (Vigilancia de la Salud).

Las vacantes se harán públicas mediante convocatoria que al efecto se realizará en apartado específico del Portal del Empleado. Se concederá un plazo de diez días naturales para la presentación de solicitudes.

Cuando más de una persona se presente a un mismo traslado se concederá este, entre otros, por orden de antigüedad en la empresa, grado de Carrera o Desarrollo profesional, puntuación que se ostente en ese grado, el resultado de la evaluación del compromiso con la organización y la adaptación al perfil competencial genérico. La empresa expondrá la prelación o baremación de estos criterios a la Comisión Paritaria. El resultado de la convocatoria interna será comunicado públicamente a los trabajadores y trabajadoras interesados mediante el Portal del Empleado. La decisión será de aplicación inmediata a partir de su publicación.

Quedan exceptuados aquellos puestos de trabajo que impliquen una carga de responsabilidad y de especial confianza.

En el seno de la reunión periódica de Información trimestral entre empresa y la representación legal de los trabajadores/as se hará seguimiento de todos los procesos.

La empresa reservará un cupo de vacantes que no serán sujeto de presentación de candidatura pública a trabajadores y trabajadoras que les pueda sobrevenir una adaptación al puesto que determine el criterio médico del servicio de Salud Laboral.

Independientemente de que la naturaleza de este principio de promoción y traslados es hacer público las vacantes disponibles en la organización, es decisión de la Empresa determinar la idoneidad de su cobertura definitiva antes de activar públicamente las vacantes, ya sea por criterios organizativos o, a modo de ejemplo, la inclusión de nuevas tecnologías, protocolos o técnicas nuevas.

Se podrá activar la promoción temporal de empleo para cubrir un puesto por tiempo superior o igual a 12 meses en detrimento de la selección externa.

ARTÍCULO 10.- CALENDARIO LABORAL

10.1 Durante el último trimestre del año anterior, la Empresa fijará el calendario de trabajo de periodicidad anual y se informará a los representantes de los trabajadores/as; con asignación de turnos y jornadas de trabajo; deberán estar expuestos en el Portal del Empleado tres semanas antes de finalizar el año.

10.2 Con un mes de antelación al inicio del periodo vacacional ordinario, la Empresa proporcionará al Comité de Empresa el plan de sustituciones, contrataciones, así como un plan de contingencia que contemple la sobrecarga de trabajo en verano.



CAPÍTULO CUARTO **Política de contratación**

ARTÍCULO 11.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

11.1 Durante la vigencia del Convenio Colectivo se garantiza el carácter indefinido del 88% de la plantilla estructural, esto es el cociente entre las contrataciones indefinidas más los contratos de este tipo suspendidos bajo el régimen de excedencia con reserva de puesto, y la contratación total excluyéndose de este cómputo aquellas que se efectúen para sustituir ausencias, licencias, suspensiones de contrato, interinidades y vacaciones.

11.2. Dado que se garantiza el carácter indefinido del 88% de la plantilla estructural, se fija un periodo de prueba de seis meses para los grupos profesionales 2 y 3. En relación al resto de los grupos profesionales el periodo de prueba será de dos meses, a excepción de los puestos Técnico de Soporte A y B respectivamente circunscritos en el grupo 6 que tendrán un periodo de prueba de seis meses. En todo caso este periodo de prueba pretende conocer y valorar la aptitud del trabajador y trabajadora, dada la dificultad y especialización de la actividad que desempeñaran.

11.3 En este sentido, desde la firma del convenio, de forma semestral (abril y octubre), se informará a la representación de los trabajadores y trabajadoras sobre dicha garantía.

ARTÍCULO 12.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Las necesidades de trabajo de la empresa serán cubiertas conforme a las modalidades de contratación laboral previstas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de la descentralización de actividades por medio de contrataciones con empresas especializadas ni de la utilización de los servicios de las empresas de trabajo temporal.

12.1 Contratación por obra o servicio determinado

Conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que tienen sustantividad propia como obra o servicio determinado, entre otros las siguientes:

- a) Vacaciones
- b) Listas de Espera.
- c) Planes de Choque.
- d) Cubrir la ausencia temporal de los Recursos Humanos no pertenecientes a TORREVIEJA SALUD adscritos a un departamento u área de los servicios de asistencia sanitaria especializada y ambulatoria que no pueden ser cubiertos mediante contratos de interinidad, respecto a los servicios objeto de la concesión administrativa.

12.2 Contratación eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas

Conforme a lo dispuesto por el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que podrán celebrarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, cuando sobrevengan puntas de trabajo ante las que resulte insuficiente el personal con contrato indefinido.



Los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

12.3 Contrato de interinidad

Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Para este último supuesto, la duración del contrato no podrá exceder de tres meses.

12.4 Contratación indefinida a tiempo parcial

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida el porcentaje máximo de número de horas complementarias será del 60% de las horas ordinarias contratadas, siendo que, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias que obligatoriamente se recogerá en el contrato de trabajo, deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, así como su distribución y forma de realización.

El trabajador y trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias, que serán exigibles siempre que concorra una circunstancia no programada, con un preaviso mínimo de 48 horas, y respetándose siempre los límites en materia de jornada y descansos.

En el caso de que el contrato de trabajo a tiempo parcial se formalice con el trabajador y trabajadora en atención a la voluntad y disponibilidad de éste para la realización de horas complementarias, y siempre y cuando ésta circunstancia así se haga constar expresamente en el contrato de trabajo, la renuncia definitiva del trabajador a la realización de estas horas conllevará la extinción del contrato al que aquellas se vinculan, salvo que esta revocación se base y formule según se concreta por el Art. 12.5 g) del Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras y trabajadores que desarrollen su prestación bajo esta modalidad contractual, con una antigüedad en la empresa de uno o más años, y que tengan vigente el pacto de horas complementarias, tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes que pueden producirse a tiempo completo, siempre que corresponda a su mismo grupo profesional y/o categoría equivalente. En el caso de que para una vacante existiese más de una solicitud, se aplicará el criterio de antigüedad para asignar la misma.

12.5 Contrato de trabajo en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la [Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional](#), que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios o de formación cursadas.



Con el fin de limitar este tipo de contrataciones, no podrán concurrir en el mismo tiempo más de 20 contratos en prácticas.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, salvo que el tiempo total de suspensión de contrato por estos u otros motivos, exceda de 6 meses en toda la duración del contrato.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador/a estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores y trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

La retribución del trabajador/a será del 80 y del 90% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, sobre el salario fijado en convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

12.6. Fomento de la contratación de trabajadores/as con capacidad disminuida.

La empresa, en atención a las dificultades existentes para la integración social de las personas con capacidades disminuidas, y entendiéndose que la forma idónea de alcanzar dicha integración es a través, de su integración en el mercado laboral, asume la conveniencia de contratar trabajadores/as cuya capacidad se encuentra disminuida, por lo que a tal efecto adquiere el compromiso de tener cubiertos con dichos trabajadores/as el número de puestos de trabajo exigidos por la normativa vigente.

CAPÍTULO QUINTO

Clasificación Profesional

ARTÍCULO 13.- GRUPOS PROFESIONALES

13.1 La clasificación profesional se atempera a los grupos profesionales que se indican en la siguiente tabla. Se incluyen las correspondencias con las categorías actuales existentes en la organización:



GRUPOS PROFESIONALES			CATEGORIAS CONVENIO COLECTIVO	
GRUPO 1	Directivos	-	Director/a	
GRUPO 2	Personal de Grado en Ciencias de la Salud I	A1	Médico/a Especialista	
			Psicólogo/a Especialista	
			Farmaceútico/a Especialista	
			Médico/a	
			Farmaceútico/a	
GRUPO 3	Personal de Grado en Ciencias de la Salud II	A2	Psicólogo/a	
			Odontólogo/a	
			Enfermero/a	
			Enfermero/a Especialista	
			Fisioterapeuta	
			Logopeda	
GRUPO 4	Técnicos/as Especialistas Sanitarios	C1	Óptico-Optometrista	
			Dietista / Nutricionista	
			Terapeuta Ocupacional	
			Técnico Especialista Imagen para el Diagnóstico	
			Técnico Especialista Anatomía Patológica y Citología	
GRUPO 5	Técnicos/as Auxiliares Sanitarios	C2	Técnico Especialista Laboratorio de Diagnóstico Clínico	
			Técnico Especialista Documentación Sanitaria	
			Higienista Dental	
			Técnico/a Cuidado Auxiliar Enfermería	
GRUPO 6	Técnicos no Asistenciales	C1	Técnico/a Auxiliar Farmacia	
			A1 Técnico/a Soporte A: <i>Titulados/Técnicos Superiores</i>	
			A2 Técnico/a Soporte B: <i>Trabajador/a Social; Diplomado/a; Técnicos Medios</i>	
GRUPO 7	Personal Auxiliar no sanitario	C2	Técnico/a Soporte C: <i>Administrativo/a</i>	
			Auxiliar Administrativo/a	
GRUPO 8	Personal de Apoyo	-	Personal de Apoyo - Celador/a	

La clasificación agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a dentro de su grupo profesional.

13.2 En el marco del derecho a la promoción interna de los trabajadores y trabajadoras, estos comunicarán a la empresa aquellas titulaciones, estudios, etc. que antes y durante la relación laboral pudieran alcanzarse, con el fin de poder proponer su promoción, si concurren las razones organizativas necesarias que la justifique, a una categoría que se adecue a la titulación obtenida para lo que deberá superar un periodo de prueba, que será la mitad del tiempo establecido en el artículo 11.2 de este Convenio.

13.3 A tal efecto, se potenciara la accesibilidad, publicidad para toda la plantilla y equidad en la cobertura de las vacantes que debieran ser ofertadas según lo dispuesto en el artículo 9.4 de este Convenio.

13.4 Aquellos trabajadores y trabajadoras que temporalmente lleven a cabo trabajo de un grupo superior por un periodo máximo de 12 meses de forma continuada o fraccionada durante 3 años, podrán instar su ascenso siempre previo informe de su responsable directo y siempre que exista una vacante en la plantilla estructural que la empresa apruebe anualmente, con sometimiento a lo fijado en el art. 9.4 de este Convenio.

13.5 En todo caso, si desempeña funciones de grupo profesional superior se remunerará acorde a este aunque sea de forma temporal.



13.6 Las funciones principales de todas las categorías profesionales serán publicadas en la Intranet, o en su defecto, en el Portal del Empleado.

CAPÍTULO SEXTO

Sistema de trabajo, horario, descansos semanales y vacaciones

ARTÍCULO 14.- SISTEMA DE TRABAJO

14.1 El personal de la empresa prestará sus servicios, entre otros, en los siguientes sistemas de trabajo:

- **Turno Rodado Nocturno (TRN):** Afectará a aquellos trabajadores y trabajadoras que prestan habitual y preferentemente sus servicios bajo el sistema de planillas de tres turnos en horario completo y alterno de mañana, tarde y noche o cualquiera de sus combinaciones.
- **Turno Rodado Diurno (TRD):** Afectará a aquellos trabajadores y trabajadoras que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario alterno de mañana y tarde.
- **Jornada Fija Diurna (JFD):** Afectará a aquellos trabajadores y trabajadoras que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario de mañanas o de tarde, o bien en jornada partida diurna.
- **Turno Especial A (TEA):** Afectará aquellos trabajadores y trabajadoras que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario de mañana o de tardes o cualquiera de sus combinaciones y además efectúan jornada de atención continuada, con o sin ampliación de su jornada diaria para la realización de las mismas en el marco de la jornada ordinaria anual.
- **Turno Especial B (TEB):** Afectará aquellos trabajadores y trabajadoras que han sido contratados exclusivamente para la realización de jornada complementaria, siendo esta su jornada habitual.

14.2 Si la empresa por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas precisara asignar al personal de forma colectiva a otros sistemas de trabajo de los aquí regulados, deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes de los trabajadores/as de duración no superior a veinte días, sin que fuese necesario alcanzar acuerdo alguno para su implantación. Y sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponderle a los afectados/as individualmente.

Así mismo los representantes de los trabajadores y trabajadoras serán informados de los cambios que puedan producirse en los servicios en los que a instancia de los trabajadores y trabajadoras se implante un nuevo sistema de trabajo y este haya sido consensuado con la empresa en el plazo máximo de 48 horas una vez alcanzado el acuerdo.

ARTÍCULO 15.- HORARIO DE TRABAJO

15.1 Los trabajadores y trabajadoras podrán prestar sus servicios, entre otros y a modo de norma general, en alguno de los siguientes horarios:

- De 8 a 15 horas –mañana-.
- De 9 a 14 horas y de 15 a 18:30 horas.
- De 15 a 22 horas –tarde-.
- De 22 a 8 horas –noche-.



- De 8 a 20 o de 9 a 21 horas.
- De 20 a 8 o de 21 a 9 horas.
- De 14 a 21 horas.

ARTÍCULO 16.- JORNADA DE TRABAJO

16.1 Se considera jornada de trabajo el período en el que el personal permanece en el centro sanitario, en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones. Su cómputo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de cada jornada el personal se encuentre en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su actividad y funciones.

Se considerarán, asimismo, tiempo de trabajo efectivo los servicios prestados fuera del centro sanitario, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del centro.

16.2 Se establece la siguiente jornada máxima anual efectiva de trabajo para los distintos sistemas de trabajo:

Sistema de Trabajo	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
TRN	1768	1744	1720	1696
TRD	1811	1797	1787	1780
JFD	1811	1797	1787	1780
TEB	1941	1941	1941	1941
TEA	1941	1941	1941	1941

16.3 La jornada anual para TEA y TEB ascenderá a 1.941 horas de trabajo efectivo que corresponde a la suma de la jornada ordinaria, de atención continuada y complementaria (ésta última para el caso de contratos a tiempo parcial), cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario de los centros sanitarios.

No obstante, los trabajadores y trabajadoras mayores de 58 años adscritos al turno TEA podrán quedar exentos de la realización de horas de atención continuada, siempre y cuando la empresa pueda cubrir esas jornadas con personal propio de Departamento de Salud o contratando a trabajadores/as sujetos al turno TEB.

Dado que el personal adscrito al TEA atiende a servicios con Atención Continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario de los Centros Sanitarios, este personal vendrá obligado a realizar, dentro de la jornada identificada en el apartado 2 de este artículo, 380 horas anuales de atención continuada, que serán distribuidas a lo largo del año dependiendo de las necesidades asistenciales del Centro. En el caso de no alcanzar este cómputo de horas de atención continuada al año, el trabajador/a, completará su jornada total anual con jornada ordinaria con el límite del turno JFD.

Adicionalmente a la jornada ordinaria, complementaria y de atención continuada, el personal que realiza TEA y TEB podrá voluntariamente realizar una jornada complementaria adicional, en la forma que se establezca en la programación del centro ante necesidades asistenciales, cuya duración máxima conjuntamente a la jornada ordinaria, a la complementaria ordinaria será de hasta 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral, para lo cual el personal deberá manifestar por escrito su adhesión a la realización de horas complementarias voluntarias que se abonará a valor de hora atención continuada presencial. Se considera que el trabajador/a accede voluntariamente a las jornadas complementarias



adicionales anuales si no comunica a RRHH durante la última quincena del año natural anterior su rechazo a la misma. Así mismo, deberá preavisar con tres meses de anticipación su renuncia a la jornada complementaria adicional.

A los efectos fijados en el Convenio Colectivo las horas complementarias adicionales no tienen en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

16.4 La jornada anual para TRD y JFD o cualquier otro sistema de trabajo que se pudiese implantar ascenderá a 1.811 horas de jornada ordinaria efectiva durante el año 2016, 1797 horas durante el año 2017, 1787 horas durante el año 2018 y 1780 horas en 2019; en caso de que se trate de un servicio ajeno a la atención continuada según el artículo 14.2 del presente convenio colectivo.

En el caso del TRN, la jornada ordinaria efectiva anual será de 1768 horas en 2016; 1744 horas en 2017; 1720 horas en 2018 y 1696 horas en 2019.

16.5 No serán tomadas en consideración a los efectos del cómputo de la duración máxima de la jornada, los periodos de localización salvo que el trabajador/a sea requerido para la prestación de servicios en cuyo caso se computará como jornada tanto la duración del trabajo desarrollado como el tiempo de desplazamiento que será como máximo 1 hora entre la ida y la vuelta.

Si el trabajador/a fuese requerido 3 ó más veces a partir de las 00:00 h., computará como tiempo de trabajo todo el periodo de localización.

16.6 La jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año, siempre que se respeten los descansos que marque la legislación vigente. Las partes acuerdan que la jornada irregular máxima anual sea del 7% de la jornada efectiva y que el preaviso mínimo será de 7 días.

16.7 La duración de la jornada diaria podrá superar las nueve horas y no exceder de doce, salvo aquellos trabajadores/as que por su sistema de trabajo realicen jornada de atención continuada, y en todo caso con respeto al descanso entre jornadas.

El trabajador y trabajadora tendrá derecho a disfrutar 20 minutos de descanso cuando la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, teniendo este descanso la consideración de trabajo efectivo, el cual se repetirá tantas veces al día como turnos de trabajo se reiteren. En el supuesto que el turno tenga una duración de doce horas le corresponderá un único descanso de 30 minutos, que podrá disfrutar de una sola vez o en dos porciones de 15 minutos.

16.8 Aquellos trabajadores y trabajadoras que no lleguen al cómputo anual antes referido, no adeudarán jornada a la empresa.

ARTÍCULO 17.- VACACIONES

17.1 Como regla general, las vacaciones anuales tendrán una duración de 1 mes ó 30 días naturales si se fraccionan en dos o hasta cuatro periodos como máximo, con una duración mínima de una semana siendo el total de 30 días naturales disfrutados.

17.2 Se establece como periodo vacacional los meses de junio a septiembre. Si las vacaciones se disfrutan fuera del periodo antes referido, y siempre que se disfrutaran de una sola vez, las vacaciones se incrementarán tres días; y si disfrutaran una quincena, fuera del periodo antes referido, las vacaciones se incrementarán en un día adicional. Si las dos quincenas se disfrutan fuera del periodo vacacional las vacaciones se incrementará en un total anual de tres días.

17.3 No se devengarán días adicionales, si el periodo disfrutado es inferior a 15 días. Los días adicionales se disfrutarán conjuntamente con el periodo de vacaciones, al principio o al final del mismo, siempre que no entren dentro del periodo de junio a septiembre.



17.4 Los turnos de vacaciones se planificarán por cada servicio, de forma que queden garantizados tanto la atención y servicios adecuados, como la rotación de todos los trabajadores y trabajadoras.

17.5 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, conforme a la Directiva 2003/88.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

17.6 Los trabajadores y trabajadoras que hayan ingresado con posterioridad del 1 de enero y cesen antes del 31 de diciembre tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año natural que corresponda, a razón de 2,5 días por mes trabajado. En el cómputo global de los días de vacaciones a disfrutar, la fracción que pudieran producirse se redondeará por exceso.

17.7 Los contratos temporales tendrán derecho a disfrutar de sus vacaciones y no ver compensadas económicamente las mismas.

17.8 Durante el periodo de vacaciones los trabajadores y trabajadoras percibirán únicamente los conceptos incluidos en el art. 44 de este Convenio así como la antigüedad y el complemento personal, ya que los conceptos salariales contemplados en el artículo 45 y el resto de conceptos introducidos contractualmente, integran la parte proporcional que deberían percibir los trabajadores como media durante el periodo en que disfrutaban las vacaciones.

17.9 Con un mes de antelación al inicio del periodo vacacional ordinario, y en periodos extraordinarios (Semana Santa y Navidad), la empresa proporcionará al Comité de Empresa el plan de sustituciones y contrataciones.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Licencias y excedencias

ARTÍCULO 18.- DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

18.1 El trabajador y trabajadora podrá disfrutar de 5 días que computarán como jornada efectiva de trabajo.

18.2 Cada Día de Libre Disposición corresponde a 7 horas de duración y se disfrutará por jornadas completas, compensándose el remanente restante de una sola vez en una jornada.

18.3 Las solicitudes de estos días deberán efectuarse con un mínimo de 7 días de antelación, debiendo ser contestada en un plazo de 5 días, por el responsable del servicio, en caso contrario se pondrá en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos quien estará obligado a responder en las 48 horas siguientes.

18.4 Estos días podrán acumularse previa autorización del responsable del servicio siempre que estos días estén fuera del periodo vacacional individual del trabajador



o trabajadora. Estos deberán ser solicitados con un mínimo de 15 días de antelación, debiendo ser contestada en un plazo de 10 días, para que no incida a la calidad y prestación del servicio.

ARTÍCULO 19.- EXCEDENCIAS

19.1 Excedencia voluntaria: El trabajador o trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa, encontrándose en activo, podrá solicitar excedencia voluntaria por cualquier causa, por un plazo no inferior a 1 mes ni superior a 5 años. Esta excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna, quedando en suspenso todos los derechos y obligaciones, no computando dicho periodo a efectos de antigüedad. El trabajador o trabajadora conserva un derecho preferente a reingreso una vez finalizada la excedencia, excepto durante el primer año de excedencia que tendrá reserva de puesto, siempre y cuando acredite que durante ese tiempo no ha trabajado en el sector sanitario en la misma o equivalente categoría profesional.

La solicitud de excedencia voluntaria se cursará por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, debiendo ser contestada en el plazo de 5 días.

Si el trabajador o la trabajadora desean reincorporarse a la empresa tras el agotamiento del periodo objeto de excedencia, deberá solicitar su reincorporación en el plazo de 30 días antes de agotar dicho periodo.

19.2 Excedencia Forzosa: Las situaciones que pueden dar lugar a la excedencia forzosa son la designación o elección para el ejercicio de un cargo público, el ejercicio de funciones sindicales y el cumplimiento de un deber público.

Esta excedencia da derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

19.3 Excedencia especial para la realización de estudios: Las trabajadoras y trabajadores que realicen estudios relacionados con su carrera profesional o una carrera sanitaria podrán solicitar el disfrute de una excedencia especial por estudios durante un periodo máximo de 9 meses dentro de cada año natural y con un máximo de cinco años.

En este supuesto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante esos cinco años, a la reserva de puesto de trabajo, si bien durante la situación de excedencia estará de baja en la Seguridad Social, no existiendo obligación de cotizar ni de abonar salarios por la Empresa, ni computando dicho periodo a efectos de antigüedad.

19.4 Excedencia Voluntaria de Cooperación. Excedencia para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria por tiempo no superior a seis meses. El trabajador y trabajadora, causará baja en Seguridad Social, y mantendrá una reserva de puesto de trabajo mientras se encuentre en esta situación, no siendo computable a los efectos de antigüedad. El permiso antes descrito podrá ser limitado por la empresa, si el conjunto de los mismos excediese del 5% de la plantilla estructural.

CAPÍTULO OCTAVO

Formación

ARTÍCULO 20.- VALOR DE LA ORGANIZACIÓN

20.1 Los negociadores consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

20.2 Los principios básicos que inspiran esta política son:

- a) La formación no es un fin sino un medio de desarrollo profesional para lograr la mejor adaptación profesional, y el más óptimo aprovechamiento de



los recursos que nos permitan aumentar la empleabilidad del empleado/a y de esta forma aumentar la competitividad de la empresa.

- b) La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente y continuo que debe ser impulsado mediante un sistema de formación continua.
- c) La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de los trabajadores/as, tanto la formación de ingreso, como para el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas técnicas y/o habilidades, así como una formación para reciclar que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados/as a los requerimientos asistenciales.

20.3 Se informará anualmente a la representación de los trabajadores/as de los planes de formación de la Empresa, así como de sus modificaciones.

En este sentido, previo a la aprobación del Plan de Formación anual, la Dirección de la empresa se reunirá con la representación de los trabajadores/as con el fin de que éstos aporten ideas, sugerencias o iniciativas que puedan ser consideradas en la elaboración de dicho plan. Asimismo, la representación de los trabajadores/as realizará el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y todas aquellas atribuciones que el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente en cada momento, así como la firma de la solicitud de subvención para los planes de formación.

ARTÍCULO 21.- PERMISOS PARA LA FORMACIÓN

21.1 Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad superior a un año tendrán derecho a un permiso de 20 horas anuales de formación voluntaria, de las cuales exclusivamente las diez primeras de cada año tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, siempre que dicha formación esté directamente relacionadas con el sector sanitario y su puesto de trabajo y cuando esta formación o similar esté incluida o no dentro de los planes de formación que la Empresa establezca cada año al efecto.

21.2 Los trabajadores y trabajadoras podrán acumular el crédito de 20 horas anuales de formación cada cinco años.

21.3 Los trabajadores y trabajadoras que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional podrán solicitar la adecuación del turno de trabajo, que será atendido por la empresa siempre que no colisione con el derecho de los compañeros y compañeras del mismo servicio.

CAPÍTULO NOVENO Régimen disciplinario

ARTÍCULO 22.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

22.1 Los Negociadores se someten a lo contemplado en esta materia por el Acuerdo de Cobertura de Vacíos Normativos de resolución de 13 de mayo de 1997, BOE 9 de junio de 1997 (el cual será publicado en la intranet), constituyendo falta muy grave el abuso de autoridad, el acoso sexual, el incumplimiento del código telemático, las actuaciones que puedan vulnerar el derecho a la intimidad de las trabajadoras y



trabajadores y los pacientes, el incumplimiento por el trabajador de las obligaciones de prevención de riesgos, la competencia desleal –no considerándose el trabajo en otra Administración-, así como la vulneración del código ético y de conducta de la empresa publicado en el gestor documental de la empresa y/o la Intranet corporativa, y las reguladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

22.2 No obstante, las partes acuerdan, definir un régimen disciplinario propio que consensuarán y sustituirá al artículo anterior. Dicho sistema disciplinario será aprobado en los 6 meses siguientes a la firma del presente Convenio y se aprobará por parte de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO DÉCIMO

Seguridad y Salud

ARTÍCULO 23.- PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

23.1 La prevención de riesgos laborales constituye una de las materias sobre las que las partes negociadoras han venido mostrando una mayor preocupación, por lo que esta materia debe ser tratada de forma prioritaria.

23.2 Principios generales. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dicho derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de las trabajadoras y trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

23.3 En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar la formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores y trabajadoras.

23.4 Corresponde a cada trabajador/a velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

ARTÍCULO 24.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

24.1 En el marco del presente Convenio y como órgano de participación en la materia, el Comité de Seguridad y Salud tendrá una composición paritaria por cada una de las partes, Dirección de Empresa-Comité de Empresa. Dicho Comité tendrá las competencias y facultades establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

24.2 Los delegados y delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones, disfrutarán de un crédito horario de 15 horas mensuales para cualquier otra actividad relacionada con la prevención de riesgos. Este crédito podrá acumularse en 3 meses.

24.3 A fin de coadyuvar con el deber de coordinación en prevención de riesgos laborales, se propondrán realizar sesiones conjuntas con el Comité de Seguridad y Salud de Vinalopó Salud así como de la *Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública* del Departamento de Salud de Torrevejeja y de Elche-Crevillente, así como con las empresas subcontratadas en los Centros.

ARTÍCULO 25.- SALUD LABORAL

25.1 De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, tienen el derecho de participar en la política de prevención de riesgos laborales en su Empresa o centro de trabajo.



25.2 En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores y trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva (Art. 19 de la LPRL). La formación a que se refiere este apartado deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

25.3 La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

25.4 Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser informados, por escrito, sobre todas las cuestiones de salud laboral que les afecten.

ARTÍCULO 26.- VIGILANCIA DE LA SALUD

26.1 La Empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

26.2 Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador y trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, así como sobre los usuarios y usuarias.

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

26.4 Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

26.5 El personal será informado de manera conveniente, por escrito, y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.

El personal tendrá derecho a las revisiones que el Servicio de Prevención planifique.

ARTÍCULO 27.- MEDIDAS DE EMERGENCIA

27.1 Según el artículo 20 de la Ley 3 1/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, así como la presencia de las personas atendidas, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los pacientes y trabajadores y trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

27.2 En todo caso, la Empresa deberá garantizar el cumplimiento de la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente Administración Autonómica.



27.3 En caso de agresión a los trabajadores y trabajadoras se estará a lo dispuesto en la "Guía de Actuación para los Profesionales ante agresiones" en vigor en el Departamento de Salud de Torrevieja.

CAPÍTULO DECIMO PRIMERO Aspectos Sindicales

ARTÍCULO 28.- DERECHOS SINDICALES

28.1 La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, tanto miembros del Comité de Empresa como Delegados y Delegadas de las diferentes secciones sindicales, dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo, retribuidas como trabajo efectivo, para el ejercicio de sus funciones representativas.

28.2 Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados y Delegadas Sindicales pertenecientes a la misma organización sindical podrán acumular el crédito horario correspondiente a uno/a o varios/as de los trabajadores o trabajadoras del centro, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. A los liberados sindicales, bien por dispensa laboral, bien por acumulación del crédito horario, les será abonado en concepto de incentivos de la media aritmética de lo percibido por el personal de plantilla estable de la misma categoría y grupo de servicio o unidad donde esté ubicada la plaza del liberado.

28.3 Con objeto de gestionar la acumulación del crédito horario sindical, se establecen los siguientes valores de liberación de asistencia al puesto de trabajo por actividad sindical:

- a) En caso de liberación anual y mensual, se computarán 130 horas por cada mes natural, debiéndose preavisar a la empresa con 15 de antelación como mínimo.
- b) Si el periodo solicitado fuera por periodo inferior al mes se computará por horas efectivas solicitadas, debiendo preavisarse en este caso con al menos 48 horas hábiles, salvo por circunstancias excepcionales justificadas, en cuyo caso deberá preavisar como mínimo con 24 horas de antelación.

28.4 En el marco del derecho de información de la Representación de los trabajadores y trabajadoras, estos serán informados previamente a la ejecución de decisiones que incidan sobre las políticas respetuosas con el medio ambiente, a fin de que puedan aportar tantas iniciativas como consideren necesarias.

28.5 La Representación de los trabajadores y trabajadoras será informada de todas las sanciones graves y muy graves que puedan imponerse.

ARTÍCULO 29.- PLANILLAS DE TRABAJO

29.1 Adicionalmente a lo establecido en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y lo contemplado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Empresa remitirá a la representación unitaria tres semanas antes de finalizar el año, las planillas anuales de cada servicio salvo aquellos servicios que por la dinámica de la prestación no puedan ser planificados anualmente, en cuyo caso será planificada como mínimo por trimestre, para que tras su análisis, sean expuestas en lugar visible para conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras, a quién adicionalmente se le comunicará por escrito.



CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO **Mejoras Sociales**

ARTÍCULO 30.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTE DE TRABAJO Y CONTINGENCIA COMÚN

30.1 En situación de enfermedad profesional declarada por la Mutua o el órgano competente, la empresa complementará la prestación de Incapacidad temporal hasta alcanzar el 100% de la base reguladora.

30.2 En situación de accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación de Incapacidad temporal hasta alcanzar el 85% de la base reguladora, siempre que en el año anterior el índice Absentismo A.T. concretado en el informe anual de absentismo emitido por la Mutua de Accidente de Trabajo haya sido inferior al 0,12%. En el supuesto que el porcentaje estuviese entre el 0,12 y 0,16% se complementará hasta el 80% de la base reguladora, si el índice estuviera por encima del 0,16% no se complementará la prestación de Incapacidad temporal.

En cualquier caso, si el índice de absentismo global (EP/AT/ANL/CC) del mes anterior al de la baja está por debajo de un 1,7%, la empresa complementará la prestación por accidente de trabajo al 100% de la base reguladora.

30.3 En los casos que la contingencia común tenga su origen en un proceso de especial relevancia el trabajador o la trabajadora podrá instar a la Comisión Paritaria para que se valore y complemente la prestación que le corresponda hasta el porcentaje que se fije por dicha Comisión.

CAPÍTULO DECIMO TERCERO **Conciliación Familiar e Igualdad**

ARTÍCULO 31.- PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o sindical, así como cualquier otra contenida en las leyes como derechos fundamentales del ciudadano y ciudadana y/o del trabajador y/o trabajadora, salvo en cuanto a las discriminaciones positivas dirigidas especialmente a la mujer, proclamándose por tanto como principios inspiradores del mismo el de la igualdad y el de la conciliación de la vida laboral y familiar para todos los trabajadores y trabajadoras, así como especial atención a las víctimas de la violencia de género.

31.1 Los principios que inspiran su aplicación son:

- a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.
- c) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- d) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- e) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en las categorías profesionales de que se trate.



- f) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas
- g) Brindar una protección efectiva y personalizada a las víctimas de violencia de género, acorde con las posibilidades que la legislación ofrece.

ARTÍCULO 32.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador y trabajadora previo aviso y justificación, podrá disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

32.1 Quince días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Uniones de Hecho. Dicho periodo se disfrutará a partir del hecho causante, o 2 días antes y hasta 5 meses después pudiéndose acumular al periodo vacacional, a elección del trabajador o trabajadora.

Además, la empresa gratificará al trabajador o trabajadora con 120 euros brutos. Esta cuantía no será acumulable si ambos trabajadores/as pertenecen a la empresa y únicamente se podrá conceder una única vez. Se tendrá que solicitar por parte del trabajador/a a la Dirección de RRHH a través de su buzón de correo electrónico.

32.2 Tres días naturales y consecutivos, a continuación del hecho causante, por fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

32.3 Cuatro días naturales y consecutivos en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o hijas y padres, o segundo grado de consanguinidad o afinidad. En todo caso, debe tratarse de un hecho sobrevenido y no programado y calificado como grave por el facultativo médico.

32.4 Un día natural, coincidente con el hecho causante, por intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.

32.5. Un día coincidente con pruebas diagnósticas invasivas que requiera sedación de un familiar de primer grado de consanguinidad.

32.6 Dos días por intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o ingresos en observación de urgencias de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo el primer día el de la intervención o ingreso en urgencias.

32.7 El trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de dos días naturales y consecutivos por parto natural o cesárea de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo el primer día del permiso el del nacimiento.

32.8 Los permisos referentes a los puntos 2, 3, 4, 5, 6 y 7 del presente artículo se ampliarán hasta un máximo de 1 día adicional en el supuesto de que el trabajador/a necesite hacer una distancia superior a los 150 kilómetros, y 2 días a partir de 300 kilómetros, y 5 días si es fuera de España.

Los permisos descritos en estos mismos apartados no serán en ningún caso acumulables, en caso de solaparse.

32.9 Cuatro días naturales y consecutivos por nacimiento, adopción de hijo o acogimiento familiar de menor. Este permiso se podrá disfrutar a continuación del hecho causante o alta hospitalaria, o tras la resolución de la tramitación de adopción o acogimiento. Si acontecieran complicaciones graves en el cuadro clínico de la madre o del hijo o hija, tras el nacimiento, éstas darán lugar a permiso por enfermedad grave de familiar, que se acumulará al del nacimiento.

32.10 Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

32.11 Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a una pausa de 1 hora, que podrá dividir en dos fracciones de media hora cuando lo destine a la lactancia de su hijo o hija menor de 12 meses.

Las trabajadoras y trabajadores podrán optar por el régimen de disfrute de la hora de lactancia descrito en el párrafo anterior o disfrutar de un período de 22 días naturales



consecutivos e inmediatamente posteriores al permiso de maternidad. La opción entre uno u otro régimen se solicitará 30 días antes de la terminación de la baja maternal y una vez solicitado, no se podrá variar el régimen elegido. En caso de no haberla solicitado en plazo, se aplicará el régimen general descrito en el párrafo inicial del presente artículo.

El permiso de lactancia podrá disfrutarse indistintamente por el padre o por la madre, pero no por ambos al mismo tiempo, para lo cual podrá exigirse acreditación de que el otro progenitor renuncia a él en su respectiva empresa. En los casos de partos múltiples, se añadirá 1 hora más a partir del segundo hijo o hija, pero en ningún caso afectará al tiempo de acumulación de lactancia previsto en este apartado. El padre podrá disfrutar el permiso de lactancia antes de que finalice el periodo de maternidad, siempre que la madre no solicite excedencia por cuidado de hijo/a.

32.12 Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de los exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto, siempre que haga uso del Sistema Nacional de Salud, y se notifique previamente a la empresa en un plazo no inferior a 7 días.

32.13 En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados tras el parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El trabajador y trabajadora que opte por este sistema, deberá preavisar al empresario con un plazo de 15 días antes de la reincorporación a su horario habitual.

32.14 El trabajador/a disfrutará **del día de su cumpleaños** de una jornada completa, si este tuviera que venir a trabajar. En el caso de que su cumpleaños coincida con los 14 festivos anuales o el 29 de febrero, éste disfrutará del mismo en el día anterior o posterior a dicha fecha.

El día cumpleaños podrá disfrutarse en la semana antes o después, a elección del trabajador o trabajadora, si no coincidiera el cumpleaños con un día laborable para el trabajador o trabajadora.

32.15 El trabajador y la trabajadora previo aviso y justificación podrá disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

a) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

- a. Citaciones de juzgado, comisarías, delegación de gobierno y los derivados de una consulta electoral.
- b. Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 19.2 del presente convenio.

b) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. Así como titulaciones o cualquier prueba de acceso a mayores. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de este permiso el día natural en que tenga el examen,



si presta sus servicios en jornada diurna. Si el trabajador o trabajadora tuviera turno nocturno, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

32.16 Todas las licencias y permisos que sean de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral ordinaria, por tanto no afecta a la jornada continuada sea cual fuera esta.

ARTÍCULO 33.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Se les concederán permisos no retribuidos en los siguientes supuestos:

33.1 En caso de enfermedad o accidente grave de familiares o personas que convivan con el trabajador y la trabajadora, cuando se haya agotado el permiso retribuido, por período de hasta 30 días ininterrumpidos.

33.2 En caso de separación o divorcio, el trabajador y la trabajadora tendrá derecho a un permiso de hasta 15 días naturales.

33.3 El otro progenitor tendrá derecho a asistir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, dada la importancia de los mismos, sin derecho a remuneración, para lo cual deberá notificarlo igualmente a la empresa.

33.4 Las trabajadoras sometidas a tratamientos de fertilidad y reproducción asistida tendrán derecho a ausentarse del trabajo para los exámenes necesarios previos y técnicas de fertilidad y reproducción asistida, siempre que resulte acreditada la necesidad de realizar dichos exámenes dentro del horario laboral, incluida la noche anterior, el mismo día y el día siguiente; y previa notificación la empresa en un plazo no inferior a 5 días. En este sentido, la trabajadora podrá solicitar la deducción en nómina de la retribución correspondiente a dicho permiso, en vez de la devolución de las jornadas que correspondan.

33.5 El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador y trabajadora, o sus hijos menores de edad o mayores de edad dependientes, siempre que sea en el Sistema Público Sanitario o centros concertados con éste.

Si el trabajador y/o la trabajadora acreditasen que la asistencia a la consulta no se hubiera podido realizar fuera del horario de trabajo, el tiempo imprescindible a dicho fin será retribuido.

33.6 El número de los permisos antes descritos, podrá ser limitado por la empresa si el conjunto de los mismos excediese del 5% de la plantilla estructural.

ARTÍCULO 34.- REDUCCIÓN DE JORNADA

34.1 Cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cuidado a algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida o por el cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la misma disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, sin que ello suponga un cambio de turno de trabajo.

34.2 A fin de conciliar el derecho a la reducción de jornada y las necesidades asistenciales, cada servicio se organizará a fin de conciliar ambos. En el caso de no alcanzarse acuerdo en dicho servicio, se someterán a la decisión de la Comisión Paritaria, que resolverá ofreciendo alternativas en función del servicio y del número de reducciones que concurren en el mismo.

34.3 Cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cargo el cuidado de un menor afectado por alguna de las patologías identificadas en el RD 1148/2011, de 21 de julio o normativa que la pueda desarrollar o sustituir, acreditado por el informe del Servicio Público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma



correspondiente, como máximo hasta el que menor cumpla los 18 años, y siempre que ambos progenitores realicen una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre el 50% como mínimo y el 99,9% como máximo, sin disminución proporcional del salario.

ARTÍCULO 35.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

35.1 En caso de parto, adopción o acogimiento familiar, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato por maternidad por un período de 16 semanas, atendiendo a las siguientes consideraciones:

- a) En los casos de parto, las primeras seis semanas serán de descanso obligatorio para la madre, pudiendo a partir de la séptima optar por el disfrute sucesivo o simultáneo con el otro progenitor.
- b) La opción por el disfrute del permiso a favor del otro progenitor deberá realizarla la madre al inicio del descanso. No obstante, dicha opción podrá ser revocada por la madre si sobrevinieren hechos que hagan inviable su aplicación.
- c) En los casos de disfrute simultáneo o sucesivo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas.
- d) El período de descanso se ampliará en los casos de parto o adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Asimismo, se ampliará en 2 semanas en caso de hijos o hijas o acogidos con discapacidad.
- e) En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor tendrá derecho a disfrutar de la totalidad del permiso o, en su caso, del que restara por disfrutar a la madre.
- f) En caso de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara su reincorporación al trabajo.
- g) En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, el neonato precise hospitalización a continuación del parto por una duración superior a 7 días, se ampliará la duración del permiso de maternidad en tantos días como el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de 13 semanas adicionales.

35.2 De forma independiente del disfrute de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, las trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de una suspensión del contrato de trabajo por paternidad, cualquiera que sea su sexo, atendiendo a las siguientes consideraciones:

- a) En el supuesto de parto, el beneficio corresponderá en exclusiva al otro progenitor.
- b) En el supuesto de adopción o acogimiento, el beneficio corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el período de suspensión por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el beneficio de la suspensión por paternidad se reconocerá en su totalidad a favor del otro progenitor.



- c) En caso de disfrute compartido de la suspensión de contrato por maternidad, la condición de beneficiario de la suspensión por paternidad es compatible con la de maternidad.

La duración del período de descanso para el disfrute del permiso de paternidad será de 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Si el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produce en una familia numerosa o se adquiere dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%, la suspensión será de 20 días. El permiso de maternidad comenzará a contar desde el día del nacimiento del hijo o hija o desde la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento. El permiso de paternidad podrá disfrutarse desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en el art. 32.9, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

El periodo en que el trabajador y trabajadora se encuentre en situación de maternidad, paternidad, o adopción, será computable a efectos de antigüedad y carrera y desarrollo profesional, teniendo derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación.

ARTÍCULO 36.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA Y EN RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

36.1 Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existieren puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora durante el embarazo, o del feto, la Empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

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

36.3 Asimismo, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y la empresa no pudiera adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo (adaptación/cambio de puesto/funciones); la trabajadora tendrá derecho a una suspensión del contrato durante el período de lactancia natural hasta que el lactante alcance la edad de nueve meses y así lo certifiquen los servicios médicos de la Mutua con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales tras aportar el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a.

La situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural finalizará antes de los nueve meses de edad si se suspende la lactancia natural (por el cambio a artificial).



ARTÍCULO 37.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O HIJAS

37.1 Las trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de una excedencia por tiempo no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo y/o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, siendo de hasta 8 años en caso de hijos o hijas disminuidos físicos o psíquicos. Las trabajadoras y trabajadores en esta situación, tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo.

37.2 En estos casos y siempre que se hubiese solicitado la excedencia inicialmente por un periodo inferior al máximo permitido, y con posterioridad se pretendiera la prórroga de esta situación, se deberá solicitar la misma con una antelación mínima de 20 días a la fecha que expire el plazo de la excedencia inicialmente concedida.

37.3 El trabajador o trabajadora que desee ejercer su derecho a disfrutar de esta excedencia, deberá comunicarlo por escrito al empresario, indicando la causa o sujeto causante, con una antelación previa de un mes.

ARTÍCULO 38.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS EN PERIODO VACACIONAL

38.1 Las trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de una excedencia para el cuidado de hijos e hijas mayores de 5 años y menores de 12 años de un mes de duración durante el periodo vacacional. Las trabajadoras y trabajadores en esta situación, tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo y se computará este tiempo tanto a efectos de antigüedad como de Carrera y desarrollo profesional.

38.2. El trabajador o trabajadora que desee ejercer su derecho a disfrutar de esta excedencia, deberá comunicarlo por escrito al empresario, indicando la causa o sujeto causante, con una antelación previa de un mes.

ARTÍCULO 39.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

39.1 Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un período de hasta 5 años de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, aunque tenga una actividad retribuida siempre que ésta no supere el salario mínimo interprofesional.

39.2 La acreditación de la convivencia así como de las circunstancias familiares se acreditará mediante certificado de los servicios administrativos que correspondan.

39.3 El trabajador o trabajadora en esta situación, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo hasta 3 años.

ARTÍCULO 40.- REINCORPORACIÓN POR FÍN DE EXCEDENCIA CON RESERVA DE PUESTO

40.1 Si el trabajador o trabajadora debe o desea reincorporarse a la empresa tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitar su reincorporación con una antelación de 30 días antes de agotar dicho periodo.

40.2 Si durante el tiempo de excedencia con reserva de puesto de trabajo, la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

ARTÍCULO 41.- PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

41.1 Las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo y a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo.



41.2 El período de suspensión del contrato de trabajo por este motivo no podrá exceder de una duración máxima inicial de 6 meses, sin perjuicio de que se amplíen posteriormente por el Juez por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

41.3 Se tomarán las medidas necesarias para, en el caso de que fuera conveniente para garantizar una mayor indemnidad a la víctima de violencia de género, pueda ser trasladada de centro de trabajo.

41.4 La empresa suscribirá contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercido su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca su reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

41.5 Las trabajadoras y los trabajadores víctimas de violencia de género que optaran por la suspensión de su contrato de trabajo, si éste fuera de duración determinada, al llegar el término en él señalado expirará la relación laboral pese a que estuviera suspendida por este motivo.

41.6 Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda; sin que dicha ausencia sea computable a los efectos del art 52 d) E.T.

41.7 Tanto la decisión de suspender o extinguir el contrato de trabajo, así como solicitar la movilidad o traslado de centro de trabajo, y la justificación de las ausencias, deberán ser comunicadas a la empresa por la trabajadora o trabajador a la mayor brevedad posible de acuerdo con su situación.

41.8 A los efectos de acreditar la situación de víctima de violencia de género, será necesaria la orden de protección a favor de la víctima o el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

41.9 A los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP se creará una Comisión de Garantía que estará formada por un miembro de cada Sindicato con representación en el Comité de empresa y tantos miembros por la representación de la empresa a quienes competirá protocolizar los procedimientos necesarios para garantizar la protección de las víctimas.

41.10 A los miembros de esta Comisión se les exigirá especialmente su deber de confidencialidad y sigilo.

41.11 Lo anteriormente previsto no enerva las acciones legales que pudieran corresponderle a la víctima.

41.12 Para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, se elaborará un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

ARTÍCULO 42.- PLAN DE IGUALDAD

42.1 La organización dispone de un Plan de Igualdad visado por la Dirección General de la Mujer en materia de igualdad y por consiguiente un plan de acción interanual. Es



por ello, que varios artículos del presente convenio están inspirados en los principios de igualdad de trato y de oportunidades.

42.2 El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. La Comisión de Igualdad impulsa y participa en la puesta en marcha y desarrollo del Plan y realiza el seguimiento. La Comisión es la encargada de Informar del proceso a la plantilla.

42.3 La Comisión de Igualdad se encargará, entre el resto de cometidos, de dirimir los casos en los que las solicitudes de reducción de jornada por motivos familiares, exista discrepancia entre el tiempo de disfrute de la misma solicitada por la trabajadora o trabajador y la visión empresarial, como paso previo a judicializar la decisión.

CAPÍTULO DECIMO CUARTO Régimen Retributivo

ARTÍCULO 43.- ESTRUCTURA DEL SALARIO

43.1 La retribución del personal comprendido en el ámbito de este Convenio estará constituida por los conceptos retributivos contenidos en el Anexo I.

43.2 El salario anual se abonará distribuido en doce pagas, prorrateándose mensualmente las pagas extraordinarias de junio y diciembre, que se devengarán, la primera del 1 de enero al 30 de junio, y la segunda del 1 de julio al 31 de diciembre.

43.3 Todas las pagas serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que cada uno de las trabajadoras y trabajadores designe al efecto.

ARTÍCULO 44.- SALARIO BASE Y OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES

44.1 Los trabajadores/as percibirán el Salario Base y los complementos que a continuación se detallan si cumplen los requisitos exigidos en los mismos y aparezcan incluidos en el Anexo I.

- a) **Salario Base.** Retribución básica distribuida en 12 pagas.
- b) **Complemento especialidad.** Este concepto retribuye la posesión por parte del médico de la titulación de especialidad asistencial que le habilita para trabajar en el Sistema Nacional de Salud como médico/a especialista o enfermero/a especialista.
- c) **Complemento de Atención al paciente.** Este complemento retribuye la atención a los pacientes de los profesionales adscritos a los grupos 3, 5, 7 y 8.
- d) **Complemento Técnico.** Este complemento retribuye la especial complejidad en la utilización de las técnicas o aparatos necesarios para el desarrollo de su actividad en el grupo de técnicos especialistas sanitarios adscritos al grupo 4.
- e) **Complemento de Responsabilidad.** Se trata de un complemento en compensación al desempeño de un puesto de especial confianza y responsabilidad. La percepción de dicho complemento, por suponer una mejora individual sobre lo establecido en la normativa de aplicación, es incompatible con la percepción de otros complementos salariales que por razón de polivalencia, puesto de trabajo, mayor responsabilidad o disponibilidad del trabajador/a, tenga establecida la normativa de aplicación



o con aquellos análogos u homogéneos a los anteriormente enumerados que puedan ser establecidos en el futuro. Al tratarse de un puesto de libre designación y cargo de confianza, el trabajador/a es acreedor del Complemento de Responsabilidad siempre que ostente la confianza de la dirección de la Empresa, de tal suerte que la empresa podrá desistir sin causa del mismo en base a su poder de dirección, debiendo preavisar con un mes de antelación.

La empresa se compromete a comunicar al Comité de Empresa anualmente la cuantía por categoría de este complemento si el mismo ha variado con respecto al año anterior, siendo dicha información reservada y confidencial.

44.2 Los Complementos de especialidad médica, de atención óptima del paciente y técnico no podrán ser objeto de compensación y absorción.

ARTÍCULO 45.- CONCEPTOS SALARIALES DERIVADOS DE LA DINÁMICA DE LA PRESTACIÓN LABORAL

- a) **Noches:** Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en horario de noche, exceptuando las categorías pertenecientes a los Grupos profesionales 1 y 2, tendrán derecho a la percepción de un complemento por noche efectivamente trabajada por la cuantía que se indica. Esta cantidad se abona por noche completa realizada, independientemente del tipo de jornada, reduciéndose proporcionalmente por presencias inferiores al turno.

Importe Noche trabajada: 28 Euros.

Las noches de los días 24, 31 diciembre y 5 de enero se retribuirán con un 100% adicional a estas cuantías.

- b) **Festivos:** Las trabajadoras y trabajadores que presten servicios en festivos y domingos, exceptuando las categorías pertenecientes a los Grupos profesionales 1 y 2, se les retribuirá bajo este concepto, el importe que se indica más abajo. Es un importe por día festivo y domingo, y se abonará a los trabajadores que realicen la mañana, la tarde y la noche anterior al día festivo y domingo, independientemente del porcentaje de jornada que realice el trabajador y trabajadora.

Importe Festivo trabajado: 27 Euros

Los días 25 de diciembre 1 y 6 de enero están considerados como festivos especiales y se retribuirán con un 100% adicional a estas cuantías.

- c) **Atención Continuada:** Los trabajadores y trabajadoras que realicen jornada complementaria efectivamente trabajada como prolongación de forma autónoma a la jornada diaria en el marco de la jornada ordinaria anual, percibirán por ello el siguiente complemento por hora complementaria:

Grupo Profesional		Atención Continuada Presencial
Grupo 2	Personal de Grado en Ciencias de la Salud I	15,50 €
Grupo 3	Personal de Grado en Ciencias de la Salud II	12,46 €



Aquellos que realicen atención continuada en los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1, 5 y 6 de enero, percibirán por este concepto un 100% adicional.

Por la especial casuística de la Atención Continuada en los Centros de Atención Primaria, únicamente para los Médicos de Primaria y la atención continuada de estos centros, se garantiza que a partir de la firma de este Convenio, si el importe total de horas de atención continuada realizada por cada facultativo/a, sumando a esta cuantía la retribución variable, no alcanzase los 19,50 €/hora, la empresa complementará en pago único la diferencia hasta alcanzar la referida cuantía.

Dicho pago se realizará en el mes de febrero del año natural siguiente a la realización de las horas referidas.

Para aquellos que se encuentren en situación de disponibilidad que haga posible su localización, desplazamiento y presencia inmediata para la prestación de un trabajo o servicios efectivos para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir, percibirán la siguiente cuantía por hora:

Grupo Profesional		Localización
Grupo 2	Personal de Grado en Ciencias de la Salud I	3,00 €
Grupo 3	Personal de Grado en Ciencias de la Salud II	2,50 €

d) **Turnicidad:** Este concepto retributivo se abonará a aquellos trabajadores/as cuyo sistema de trabajo se atempere al Turno Rodado Nocturno (TRN). Las cantidades descritas serán mensuales y equivalentes a un trabajador a tiempo completo, reduciéndose proporcionalmente en caso de contratación a tiempo parcial.

TURNICIDAD TRN	Mensual
Grupo 3 - Personal en Ciencias de la Salud II	25,00
Grupo 4 - Técnicos Especialistas Sanitarios	20,00
Grupo 5 - Técnicos Auxiliares Sanitarios	17,50
Grupo 7 - Personal Auxiliar no Sanitario	16,00
Grupo 8 - Personal de Apoyo	16,00

e) **Incentivos:** La empresa individualmente podrá pactar unos incentivos acordes con los objetivos estratégicos fijados por esta anualmente. Los incentivos deberán ser alcanzables, con base en unos parámetros medibles y evaluables, que serán conocidos previamente por el trabajador y por la representación unitaria.

f) **Plus Transporte:** Este concepto pretende resarcir al trabajador y trabajadora del desplazamiento entre su domicilio y el centro de trabajo por lo que percibirá 3,55 € brutos por día efectivamente trabajado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a la firma del presente convenio tengan reconocido el complemento de antigüedad con carácter anual se les mantendrán el mismo según lo establecido en el Acuerdo de Carrera y Desarrollo Profesional, sin que el mismo pueda ser objeto de absorción y compensación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-

Además de lo anterior aquellos trabajadores y trabajadoras que a la firma del presente Convenio Colectivo tengan reconocido un salario bruto anual superior al establecido



en este Convenio Colectivo atemperarán sus tablas a lo aquí establecido y la diferencia se incorporará a un **Complemento Personal**, una vez deducido el concepto de antigüedad que quedará congelado.

Dicho Complemento Personal será absorbible y compensable con los incrementos salariales futuros.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.-

En el supuesto que durante la vigencia del Convenio Colectivo se aprobasen a nivel estatal o autonómico nuevas especialidades no contempladas en este Convenio, o se determinase un nuevo modelo educativo que afectase a la clasificación contemplada en este Convenio Colectivo, y estas fuesen requisito legal para el desempeño del puesto de trabajo, los negociadores y negociadoras estudiarán cómo incorporarlas en el sistema de clasificación profesional así como de qué manera se atempera el impacto económico que esto pudiese suponer.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.-

Lo recogida en el artículo 28.3 de este Convenio, se entenderá aplicable desde el 1 de enero del año 2016.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.-

El presente Convenio Colectivo no afecta al Acuerdo Marco sobre Carrera y Desarrollo Profesional del personal de Torre Vieja Salud, encontrándose el mismo vigente en los términos allí fijados.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.-

En lo no regulado en materia de jornada y descanso por este Convenio se estará supletoriamente a lo fijado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.-

El presente Convenio deroga expresamente lo contenido en el Convenio Colectivo anterior al considerar los firmantes del presente Convenio que tanto los contenidos laborales, sociales y económicos del mismo son más beneficiosos y la derogación recogida imprimirá una mayor seguridad jurídica por el fenómeno de sucesión de norma, al ser el Convenio que se suscribe la única norma estatutaria vigente en TORREVIEJA SALUD, UTE, LEY 18/82.



ANEXO I
Tablas AÑO 2016

GRUPOS PROFESIONALES		CATEGORIAS CONVENIO COLECTIVO	SALARIO BASE	COMPLEMENTO ESPECIALIDAD	COMPLEMENTO ATENCIÓN AL PACIENTE	COMPLEMENTO TÉCNICO	TOTAL
GRUPO 2	Personal de Grado en Ciencias de la Salud I	Médico/a Especialista	30.450,00 €	7.000,00 €			37.450,00 €
		Psicólogo/a Especialista					
		Farmacéutico/a Especialista					
		Médico/a	25.627,82 €				25.627,82 €
		Farmacéutico/a					
		Psicólogo/a					
Odontólogo/a	21.617,90 €					21.617,90 €	
Enfermero/a							
Enfermero/a Especialista*							
Fisioterapeuta							
Logopeda							
Óptico-Optometrista							
Dietista / Nutricionista							
Terapeuta Ocupacional							
GRUPO 4	Técnicos/as Especialistas Sanitarios	Técnico Especialista Imagen para el Diagnóstico	17.940,13 €			1.150,00 €	19.090,13 €
		Técnico Especialista Anatomía Patológica y Citología					
		Técnico Especialista Laboratorio de Diagnóstico Clínico					
		Técnico Especialista Documentación Sanitaria					
		Higienista Dental					
GRUPO 5	Técnicos/as Auxiliares Sanitarios	Técnico/a Cuidado Auxiliar Enfermería	16.402,40 €		314,50 €		16.716,90 €
		Técnico/a Auxiliar Farmacia					
GRUPO 6	Técnicos no Asistenciales	Técnico/a Soporte A	25.627,82 €				25.627,82 €
		Técnico/a Soporte B	21.617,90 €				21.617,90 €
		Técnico/a Soporte C	17.940,13 €				17.940,13 €
GRUPO 7	Personal Auxiliar no asistencial	Auxiliar Administrativo/a	15.631,00 €		500,00 €		16.131,00 €
GRUPO 8	Personal de Apoyo	Personal de Apoyo	15.631,00 €		574,50 €		16.205,50 €

* La categoría de enfermero/a especialista se circunscribe a aquellas personas que por normativa sea requisito indispensable para la prestación del servicio en el puesto en concreto. Actualmente: matró/a y enfermero/a del trabajo.

Actualización salarial:

Año 2017

- Se incrementará el Salario Base por categoría en un 0,5% siempre y cuando se cumpla el presupuesto anual en lo referente al **resultado operativo corriente** de la UTE para el ejercicio 2017. Este resultado incluirá el impacto de este incremento del 0,5% del salario base para todos los empleados y empleadas. Puesto que el dato definitivo se reflejará en cuentas anuales previa auditoría y se registrará en 2018, este se abonará como paga única al mes siguiente de la publicación definitiva en 2018. A partir de ahí se integrará como parte del salario base, debiendo la empresa regularizar su abono correspondiente al año 2018.
- En el caso que el cumplimiento de este resultado operativo corriente se hubiese mejorado en un 10%, se adicionará un 0,5%, siendo por tanto el incremento del Salario Base total del 1%.

Año 2018

- Incremento del Salario base en un 0,5% por cada una de las categorías.
- Se incrementará el Salario Base por categoría en un 0,5% siempre y cuando se cumpla el presupuesto anual en lo referente al **resultado operativo**



corriente de la UTE para el ejercicio 2018. Este resultado incluirá el impacto de este incremento del 0,5% del salario base para todos los empleados y empleadas. Puesto que el dato definitivo se reflejará en cuentas anuales previa auditoría y se registrará en 2019, este se abonará como paga única al mes siguiente de la publicación definitiva en 2019. A partir de ahí se integrará como parte del salario base, debiendo la empresa regularizar su abono correspondiente al año 2019.

3. En el caso que el cumplimiento de este resultado operativo corriente se hubiese mejorado en un 10%, se adicionará un 0,5%, siendo por tanto el incremento del Salario Base total del 1%.
- 4.

Año 2019

1. Incremento del Salario base en un 0,5% por cada una de las categorías.
2. Se incrementará el Salario Base por categoría en un 0,5% siempre y cuando se cumpla el presupuesto anual en lo referente al **resultado operativo corriente** de la UTE para el ejercicio 2019. Este resultado incluirá el impacto de este incremento del 0,5% del salario base para todos los empleados y empleadas. Puesto que el dato definitivo se reflejará en cuentas anuales previa auditoría y se registrará en 2020, este se abonará como paga única al mes siguiente de la publicación definitiva en 2020. A partir de ahí se integrará como parte del salario base, debiendo la empresa regularizar su abono correspondiente al año 2020.
3. En el caso que el cumplimiento de este resultado operativo corriente se hubiese mejorado en un 10%, se adicionará un 0,5%, siendo por tanto el incremento del Salario Base total del 1%.

TABLA RESUMEN INCREMENTOS SALARIALES PREVISTOS

Incrementos sobre Salario Base		2017	2018	2019
1	Incremento fijo	0	0,5%	0,5%
2	Cumplimiento Resultado operativo corriente según presupuesto	0,5%	0,5%	0,5%
3	Mejora Resultado operativo corriente un 10% según presupuesto	0,5%	0,5%	0,5%

Para las categorías de Administrativo y Auxiliar Administrativo, se acuerda que los incrementos fijados anualmente en este Convenio, no serán objeto de compensación y absorción los indicados como 1 y 3 de la tabla anterior. Además, para el personal encuadrado en ambas categorías y que perciba el complemento de antigüedad (trienio), consolidará la cuantía que quede en Complemento Personal en 2019 una vez actualizados los incrementos correspondientes a ese año, de cara a futuros incrementos a partir del año 2020, de tal suerte que estos no serán compensables ni absorbibles.

Las partes acuerdan que para realizar el seguimiento del cumplimiento del resultado operativo corriente de la UTE se trasladará la información a la Comisión Paritaria de cada año, en la primera ordinaria que se celebre una vez aprobado el presupuesto anual. En cada una de las siguientes Comisiones Paritarias se realizará el seguimiento de este objetivo.