



País Valencià

**AÑOS**  
**2012 - 2015**

# I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ELCHE CREVILLENTE SALUD, S.A.”

“En tiempos adversos y de dificultad, casi todo lo que se realice parecerá que no sirve para nada, pero es muy importante que no se deje de hacerlo, porque DERECHOS y LIBERTAD, no es la ausencia de compromiso, sino la capacidad de escoger y comprometerte con lo que es mejor para ti”.

# INDICE

## CAPÍTULO PRIMERO.- Ámbito de aplicación.

ART 1.- AMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.

ART 2.- AMBITO TEMPORAL.

## CAPITULO SEGUNDO,. Eficacia, Vinculación y Denuncia.

ART 3.- PARTES FIRMANTES Y EFICACIA.

ART 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

ART 5.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.

ART 6.- PREENMINENCIA.

ART 7.- COMISIÓN PARITARIA.

ART 8.- ADHESIÓN AL ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

## CAPÍTULO TERCERO

ART 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ART 10.-CALENDARIO LABORAL.

## CAPÍTULO CUARTO.- Política de contratación.

ART 11.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

ART 12.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

## CAPÍTULO QUINTO.- Clasificación Profesional.

ART 13.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

ART 14.- BASES DE CARRERA Y DESARROLLO PROFESIONAL.

## CAPÍTULO SEXTO.- Sistema de trabajo, horario, descansos semanales y vacaciones.

ART 15.- SISTEMA DE TRABAJO.

ART 16.- HORARIO DE TRABAJO.

ART 17.- JORNADA DE TRABAJO.

ART 18.- VACACIONES.

## CAPÍTULO SEPTIMO.- Licencias, Permisos y Excedencia.

ART 19.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

ART 20 DIAS VINALOPO.

ART 21.- PERMISO NO RETRIBUIDO.

ART 22.- EXCEDENCIAS.

## CAPITULO OCTAVO.- Formación.

Art 23.- VALOR DE LA ORGANIZACIÓN.

Art 24.- PERMISOS PARA LA FORMACIÓN.

## CAPITULO NOVENO.- Régimen disciplinario.

ART 25.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

## CAPITULO DECIMO.- Seguridad y Salud.

ART 26.- PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.

ART 27.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

ART 28.- SALUD LABORAL.

ART 29.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

ART 30.- MEDIDAS DE EMERGENCIA.

## CAPITULO UNDÉCIMO.- Aspectos Sindicales.

ART 31.- DERECHOS SINDICALES.

ART 32.- PLANILLAS DE TRABAJO.

## CAPITULO DECIMO SEGUNDO.- Mejoras Sociales.

ART 33.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTE DE TRABAJO Y CONTINGENCIA COMUN.

**CAPITULO DECIMO TERCERO.- Conciliación Familiar e Igualdad.**

ART 34.- PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

ART 35.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

ART 36.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

ART 37.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

ART 38.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

ART 39.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA Y EN RIESGO DURANTE LA LACTANCIA.

ART 40.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O HIJAS.

ART 41.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

ART 42.- REINCORPORACIÓN POR FIN DE EXCEDENCIA CON RESERVA DE PUESTO.

ART 43. PROTECCIÓN A LAS VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOOSO POR RAZÓN DE SEXO.

ART 44.- PLAN DE IGUALDAD.

**CAPITULO DECIMOCUARTO.- Régimen Retributivo.**

ART 45.- ESTRUCTURA DEL SALARIO.

ART 46.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

ART 47.- SALARIO BASE Y OTROS COMPONENTES SALARIALES.

ART 48.- CONCEPTOS SALARIALES DERIVADOS DE LA DINÁMICA DE LA PRESTACIÓN LABORAL.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

DISPOSICIÓN FINAL.

**ANEXO I.- TABLA SALARIAL**



# I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ELCHE CREVILLENTE SALUD, S.A.”

## CAPÍTULO PRIMERO.- Ámbito de aplicación.

### ART 1.- AMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.

1.1. El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Empresa “ELCHE CREVILLENTE SALUD S.A.” (en adelante “VINALOPÓ SALUD” o “LA EMPRESA”) con su personal laboral.

1.2. El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de Vinalopó 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, como aquellos que ostenten la condición de Directivos, Jefe de Servicio, Coordinadores, Adjuntos a Dirección, Jefes y Responsables no asistenciales y Supervisores que, al ser puestos de confianza y en tanto ostenten dicha condición, sus condiciones se fijaran contractualmente sin que estas en ningún caso puedan ser inferiores a las establecidas en el convenio colectivo para la categoría que ostenta ante 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.

1.4. El ámbito territorial del presente Convenio se extiende a los centros de trabajo aperturados o que puedan aperturarse por la empresa.

## **ART 2.- AMBITO 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 2015.
- 2.2. El presente Convenio deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

## **CAPITULO SEGUNDO,. Eficacia, Vinculación y Denuncia.**

### **ART 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 unitaria-mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras de la misma.
- 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.

### **ART 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, sexto, séptimo, decimosegundo, decimotercero y decimocuarto.

### **ART 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 tanto 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.

### **ART 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 el mismo 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.

#### **ART 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, que serán designados por los negociadores 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 dos meses con carácter ordinario, y con carácter excepcional cuando lo solicitase cualquiera de las dos partes, en un plazo máximo de 48 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 copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

#### **ART 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 se justificaría la inaplicación del mismo cuando la previsión de ingresos o de gastos contemplada en el presupuesto anual se reduzca o se incremente respectivamente, en una cantidad igual o superior al 2%, que provoque un desequilibrio presupuestario y como consecuencia, entre otras, de algunas de las siguientes circunstancias:

- a. Situación de desequilibrio en saldo neto de la actividad asistencial realizada fuera del departamento.
- 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 afectando por este orden a las siguientes materias: mejoras voluntarias, permisos y licencias de trabajo.

En el supuesto de que el porcentaje identificado en el apartado 8.2 fuera igual o superior al 4%, podrán ser afectadas, además de las condiciones anteriormente mencionadas, las cuantías salariales fijadas en el capítulo decimocuarto de este Convenio.

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, 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. La empresa 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.

Ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo durante la mediación, las partes fijan obligatorio el arbitraje en los términos fijados en el apartado 8.6, para lo cual, la Comisión Paritaria instará al Tribunal de Arbitraje Laboral que comunique a las partes, el listado de Árbitros para que designen de mutuo acuerdo, a uno de ellos. En ausencia de acuerdo entre las partes para designar un árbitro, será designado por el Director Territorial de la Inspección Laboral de la Comunidad Valenciana.

8.6. Asimismo, cuando concurren las circunstancias fijadas o las causas fijadas por el 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, siendo objeto del arbitraje obligatorio, la justificación o no de la medida adoptada.

8.7. La tramitación del procedimiento arbitral se regirá 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

#### ART 9.- ORGANIZACIÓN DEL 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.

#### **ART 10.-CALENDARIO LABORAL.**

10.1. Durante en 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; con asignación de turnos y jornadas de trabajo; deberán estar expuestos en el Portal del Empleado un mes antes de finalizar el año.

#### **CAPÍTULO CUARTO.- Política de contratación.**

#### **ART 11.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

11.1. Durante la vigencia del Convenio Colectivo se garantiza el carácter indefinido del 85% 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 carácter indefinido del 85% de la plantilla estructural para los trabajadores indefinidos se fija un periodo de prueba de siete meses para los grupos profesionales del 2 al 7. Y del grupo profesional 8 al 9 inclusive, tres meses.

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.

#### **ART 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:

- Vacaciones.
- Listas de Espera.
- Planes de Choque.
- Cubrir la ausencia temporal de los Recursos Humanos no pertenecientes a Elche Crevillente Salud, S.A. 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 la plantilla fija.

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

### **12.3. 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 con un preaviso mínimo de 48 horas, respetándose siempre 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 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.

### **12.4. 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, master 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 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 que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 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 será del 65 y del 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador 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.

## **CAPÍTULO QUINTO.- Clasificación Profesional.**

### **ART 13.- CLASIFICACION PROFESIONAL.**

13.1. La clasificación profesional se atempera a los grupos profesionales:

<b>Grupos Profesionales</b>	
Grupo 1	Directivos
Grupo 2	Licenciados Sanitarios, Grado Superior o equivalente
Grupo 3	Diplomados Sanitarios, Grado Medio o equivalente
Grupo 4	Técnicos Especialistas Sanitarios o equivalente
Grupo 5	Técnicos Auxiliares Sanitarios o equivalente

Grupo 6	Técnicos de Soporte A
Grupo 7	Técnicos de Soporte B
Grupo 8	Técnicos de Soporte C
Grupo 9	Personal Auxiliar y de Apoyo

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, según lo establecido en el artículo 11.2 de este Convenio.

13.3. A tal efecto, se instaurará un procedimiento que garantice la accesibilidad, publicidad para toda la plantilla y equidad en la cobertura de las vacantes que debieran ser ofertadas.

13.4. Aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen funciones de superior grupo por un periodo de 12 meses de forma continuada o fraccionada durante 3 años podrán instar su ascenso siempre que exista una vacante en la plantilla estructural que la empresa apruebe anualmente.

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

#### **ART 14.- BASES DE CARRERA Y DESARROLLO PROFESIONAL.**

14.1. La empresa se compromete a comenzar a negociar la carrera y desarrollo profesional una vez finalice la negociación del primer convenio colectivo de Vinalopó Salud, en el plazo de seis meses una vez finalizada la firma del presente convenio. En ese instante la empresa se compromete a convocar la constitución de la mesa negociadora.

### **CAPÍTULO SEXTO.- Sistema de trabajo, horario, descansos semanales y vacaciones.**

#### **ART 15.- SISTEMA DE TRABAJO.**

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

- Turno Rodado Nocturno (TRN): Afectará a aquellos trabajadores que prestan habitual y preferentemente sus servicios bajo el sistema de planillas de tres turnos en horario completo y alterno de mañana, tarde y/o noche o cualquiera de sus combinaciones.
- Turno Rodado Diurno (TRD): Afectará a aquellos trabajadores que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario alterno de mañana y tarde.
- Jornada Fija Diurno (JFD): Afectará a aquellos trabajadores 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 que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario de mañana o de tardes o cualquiera de sus combinaciones y además efectúan jornada complementaria, 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 que han sido contratados exclusivamente para la realización de jornada complementaria, siendo esta su jornada habitual.

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

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

#### **ART 16.- HORARIO DE TRABAJO.**

16.1. Los trabajadores 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, de 14:00 de 21:00 h y de 15 a 18:30 horas.
- De 15 a 22 horas –tarde-.
- De 22 a 8 horas –noche-.
- De 8 a 20 ó de 9 a 21 horas.
- De 20 a 8 ó de 21 a 9 horas.

#### **ART 17.- JORNADA DE TRABAJO.**

17.1. 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 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.

17.2. La jornada anual para TEA y TEB ascenderá a 2.141 horas de trabajo efectivo que corresponde a la suma de la jornada ordinaria y complementaria, 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, y de 1.826 horas de jornada ordinaria efectiva en caso de que se trate de un servicio ajeno a la atención continuada (TRN, TRD y JFD o cualquier otro sistema de trabajo que se pudiese implantar).

No serán tomadas en consideración para la duración máxima de la jornada, los periodos de localización salvo que el trabajador 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 de 1 hora entre la ida y la vuelta.

Estas jornadas anuales se reducirán progresivamente a largo de la vigencia del convenio, la cual se materializará mediante días VINALOPÓ regulados en el art. 20 de este convenio.

17.3. La jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año, siempre que se respeten los descansos que marque la legislación vigente.

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

El trabajador 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.

17.5. Adicionalmente a la jornada ordinaria y complementaria, 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 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo 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.

Las horas complementarias no tienen en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

17.6. Los firmantes en materia de jornada y descansos asumen como norma de directa aplicación la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

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

#### **ART 18.- VACACIONES.**

18.1. Las vacaciones anuales tendrán una duración de 1 mes ó 30 días naturales si se fraccionan en dos periodos como máximo.

18.2. Se establece como periodo vacacional para el año 2013, los meses de junio a octubre, ambos inclusive y a partir del año 2014, los meses de junio a septiembre, salvo que las partes de mutuo acuerdo concreten otro periodo.

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

18.4. Las trabajadoras que durante su periodo de vacaciones inicien el periodo de maternidad, tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones inmediatamente a la finalización de la baja maternal, debiéndose disfrutar de forma preferente en el año natural;

18.5. Asimismo, en el supuesto que durante el disfrute de vacaciones, el trabajador y trabajadora fuese hospitalizado por alguna de las causas contempladas en el catálogo de prestaciones sanitarias, y dentro del campo de aplicación de la LGSS y disposiciones reglamentarias, será compensado por igual número de días con licencia retribuida, fijándose las fechas de mutuo acuerdo. En caso de disconformidad, cada parte concretará el 50% del total de días de disfrute.

18.6. 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.

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

18.8. La cuantificación de los conceptos salariales derivados de la dinámica de la prestación laboral, contempladas en el art 48, integran la parte proporcional que deberían percibir los trabajadores como media durante el periodo que disfrutaron sus vacaciones.

18.9. Con un mes de antelación al inicio del periodo vacacional ordinario, la empresa proporcionará al Comité de Empresa el plan de sustituciones y contrataciones.

## CAPÍTULO SEPTIMO.- Licencias, Permisos y Excedencia.

### ART 19.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

19.1. 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 22 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 para pruebas de acceso a mayores de 25 años. Los trabajadores y trabajadoras disfrutaran 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.

19.2. 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.

### ART 20 DIAS VINALOPO.

20.1. El trabajador podrá disfrutar de 1 día de para el año 2012, que serán de 3 días para 2013, de 5 días para el 2014 y de 7 días para el año 2015 que computará como jornada efectiva de trabajo.

20.2. Cada día Vinalopó corresponde a 7 horas de duración y se disfrutará por jornadas completas, compensándose el remanente restante de una sola vez en una jornada.

20.3. Las solicitudes de estos días deberán efectuarse con un mínimo de 7 días de antelación, debiendo ser contestada en un plazo de 5 días.

20.4. Estos días podrán acumularse en bloques de dos días por trimestre, pudiendo acumularse a los periodos de semana santa y navidades, en cuyo caso deberán ser solicitados con un mínimo de 15 días de antelación, debiendo ser contestada en un plazo de 10 días, que para que no incida a la calidad y prestación del servicio deberá contar con la autorización del Jefe de Servicio o Supervisor.

#### **ART 21.- PERMISO NO RETRIBUIDO.**

21.1. 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.

#### **ART 22.- EXCEDENCIAS.**

22.1. Excedencia Voluntaria: El trabajador 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 2 meses 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 conserva un derecho preferente al reingreso una vez finalizada la excedencia. La solicitud de excedencia voluntaria sin reserva de puesto 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 y la trabajadora desea reincorporarse a la empresa tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitar su reincorporación en el plazo de 30 días antes de agotar dicho periodo.

22.2. 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.

22.3. Excedencia especial para la realización de estudios: Las trabajadoras y trabajadores que realicen estudios relacionados con su carrera profesional o una carrera sanitaria podrán situarse en situación de 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 tendrá derecho durante esos cuatro 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.

22.4. Excedencia Voluntaria de Cooperación. Excedencia para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria por tiempo no superior a tres meses. El trabajador y trabajadora, causará baja en Seguridad Social, 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.

**CAPITULO OCTAVO.- Formación.****ART 23.- VALOR DE LA ORGANIZACIÓN.**

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

23.2. Los principios básicos que inspiran esta política son:

- 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 y de esta forma aumentar la competitividad de la empresa.
- 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.
- La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de los trabajadores, tanto la formación de ingreso, como par 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 a los requerimientos asistenciales.

23.3. Se informará anualmente a la representación de los trabajadores de los planes de formación de la Empresa. Así como de sus modificaciones.

En este sentido, la Dirección de la empresa se reunirá con la representación de los trabajadores 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 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.

**ART 24.- PERMISOS PARA LA FORMACIÓN.**

24.1. Los trabajadores con una antigüedad superior a un año tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación, de las que exclusivamente un 50% 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 no esté incluida dentro de los planes de formación que la Empresa establezca cada año al efecto.

24.2. Los trabajadores podrán acumular el crédito de 20 horas anuales de formación cada tres años.

24.3. Los trabajadores 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 del mismo servicio.

**CAPITULO NOVENO.- Régimen disciplinario.****ART 25.- REGIMEN DISCIPLINARIO.**

25.1. 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 publicitado en el Portal del Empleado), constituyendo falta muy graves 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 de conducta de la empresa publicado en el Portal del Empleado.

## CAPITULO DECIMO.- Seguridad y Salud.

### ART 26.- PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.

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

26.2. 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.

26.3. 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.

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

### ART 27.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

27.1. 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.

27.2. 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.

27.3. 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 la A.V.S. del Departamento Elche-Crevillente.

### ART 28.- SALUD LABORAL.

28.1. 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.

28.2. 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.

28.3. 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.

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

#### **ART 29.- VIGILANCIA DE LA SALUD.**

29.1. 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.

29.2. 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 y trabajadoras, 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.

29.3. 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.

29.4. 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.

29.5. 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.

#### **ART 30.- MEDIDAS DE EMERGENCIA.**

30.1. 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.

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

30.3. 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 Elche Crevillente Salud.

## CAPITULO UNDÉCIMO.- Aspectos Sindicales.

### ART 31.- DERECHOS SINDICALES.

31.1. 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.

31.2. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados y Delegadas Sindicales pertenecientes a la misma organización sindical podrán acumular el crédito horario correspondiente en uno o varios de los trabajadores 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.

31.3. 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 150 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, salvo por circunstancias excepcionales justificadas, en cuyo caso deberá preavisar como mínimo con 24 horas de antelación.

31.4. 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.

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

### ART 32.- PLANILLAS DE TRABAJO.

32.1. Adicionalmente a lo establecido en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras y lo contemplado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Empresa remitirá a la representación unitaria antes del 15 de Diciembre de cada 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.

## **CAPITULO DECIMO SEGUNDO.- Mejoras Sociales.**

### **ART 33.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTE DE TRABAJO Y CONTINGENCIA COMUN.**

33.1. 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.

33.2. 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 concrete un porcentaje 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.

Los complementos descritos anteriormente se abonarán siempre que en el mes anterior a la baja el índice mensual de absentismo AT emitido por la Mutua de Accidente de Trabajo no sea superior al 0,20%.

33.3. En todos los casos, la parte correspondiente a las pagas extraordinarias se abonará en el mes que se produzca la situación de Incapacidad temporal, tal y como se establece para el abono de la prestación legal. Por lo que las pagas extraordinarias se verán minoradas en el importe correspondiente a los días de situación de Incapacidad temporal, al ya haber sido estas complementadas en su momento.

33.4. En los casos que la contingencia común tenga su origen en una enfermedad muy grave (cáncer, leucemia, etc.) cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria podrá instar complementar la prestación que corresponda hasta el porcentaje que de mutuo acuerdo se fije por dicha Comisión.

## **CAPITULO DECIMO TERCERO.- Conciliación Familiar e Igualdad.**

### **ART 34.- 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 derecho fundamental del ciudadano y/o del trabajador, 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.

34.1. 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.

### **ART 35.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

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

35.1. **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 ó dos 2 días antes o hasta 15 días después, a elección del trabajador/a.

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

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

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

35.5. **Dos** días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo el primer día el de la intervención.

Los permisos descritos en los apartados 35.3, 35.4 y 35.5 no serán en ningún caso acumulables.

35.6. **Tres** 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, de la resolución de la tramitación, y en caso de disfrute del permiso de paternidad, a continuación de este. 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.

35.7. Los permisos referentes a los puntos 2, 3 y 4 del presente artículo se ampliarán hasta un máximo de 1 día adicional en el supuesto de que el trabajador necesite hacer una distancia superior a los 150 kilómetros.

35.8. **Dos** días naturales y consecutivos por traslado definitivo de domicilio habitual.

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

Las trabajadoras podrán optar por el régimen de disfrute de la hora de lactancia descrito en el párrafo anterior o disfrutar de un período de 21 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 1/2 hora más a partir del segundo hijo o hija.

35.10. 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 resulte acreditada la necesidad de realizarlos durante el horario de su jornada de trabajo, y se notifique previamente a la empresa en un plazo no inferior a 10 días.

35.11. 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.

35.12. A partir del 1 de enero de 2013, el trabajador 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 ó el 29 de febrero, éste disfrutará del mismo en el día anterior o posterior a dicha fecha.

A partir del 1 de enero 2015, este día se disfrutará en la semana antes o después, a elección del trabajador, si no coincidiera el cumpleaños con un día laborable para el trabajador.

#### **ART 36.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

El trabajador, causará baja en Seguridad Social, mientras se encuentre en esta situación, no siendo computable a los efectos de antigüedad.

Se concederán permisos no retribuidos en los siguientes supuestos:

36.1. 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 15 días interrumpidos.

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

36.3. 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.

36.4. 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 y previa notificación a 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.

36.5. 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.

#### **ART 37.- REDUCCIÓN DE JORNADA.**

37.1. Cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cuidado a algún menor de 9 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida o un mayor dependiente del cual es el principal cuidador reconocido por los servicios sociales, 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.

37.2. 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.

#### **ART 38.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.**

38.1. En caso de parto, adopción o acogimiento familiar, tanto preadoptivo 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, las trabajadoras y trabajadores 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 3 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 6 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.

38.2. 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.

Tanto el permiso de maternidad como el de paternidad comenzarán a contar desde el día del nacimiento del hijo o hija o desde la resolución judicial o administrativa de adopción o 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.

#### **ART 39.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA Y EN RIESGO DURANTE LA LACTANCIA.**

39.1. 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.

39.2. 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.

39.3. Asimismo, Si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo 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.

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).

#### **ART 40.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O HIJAS.**

40.1. Los trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de una excedencia por tiempo no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo, 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.

40.2. 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.

40.3. El trabajador 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.

#### **ART 41.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.**

41.1. Los trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un periodo de hasta 2 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.

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

41.3. El trabajador en esta situación, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo hasta 2 años.

#### **ART 42.- REINCORPORACIÓN POR FÍN DE EXCEDENCIA CON RESERVA DE PUESTO.**

42.1. Si el trabajador 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.

42.2. 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.

#### **ART 43. PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

43.1. Las trabajadoras 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.

43.2. 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.

43.3. 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.

43.4. La empresa suscribirá contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras 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.

43.5. Las mujeres 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.

43.6. 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.

43.7. 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 a la mayor brevedad posible de acuerdo con su situación.

43.8. 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.

43.9. 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 competará protocolizar los procedimientos necesarios para garantizar la protección de las víctimas.

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

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

43.12. 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.

#### **ART 44.- PLAN DE IGUALDAD.**

44.1. En el plazo de tres meses a entrada en vigor de este Convenio, se constituirá una Comisión de Igualdad formado por las organizaciones sindicales con representación y por la Empresa de forma paritaria. Debe estar compuesta de forma equilibrada por mujeres y hombres que tendrá asignada, entre otras funciones, la negociación de un Plan de Igualdad que afecte a todas las trabajadoras y trabajadores y que acabe con todas las discriminaciones de género que puedan existir.

44.2. 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. Informa del proceso a la plantilla.

### **CAPITULO DECIMOCUARTO.- Régimen Retributivo.**

#### **ART 45.- ESTRUCTURA DEL SALARIO.**

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

45.2. El salario anual se abonará distribuido en catorce pagas, doce de las cuales corresponderán a las mensualidades del año y las dos restantes a sendas pagas extraordinarias con ocasión del estío y de las fiestas de Navidad. Siendo abonadas estas antes de finalizar el mes de junio y diciembre respectivamente.

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

#### **ART 46.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

La paga extraordinaria de verano se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la de Navidad entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

#### **ART 47.- SALARIO BASE Y OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES.**

47.1. Los trabajadores percibirán el Salario Base y los complementos que a continuación se detallan si cumplen los requisitos exigidos en los mismos.

- a) **Salario Base.** Retribución básica distribuida en 14 pagas; 12 ordinarias y 2 extraordinarias que se devengan por semestres naturales dentro del mismo ejercicio abonándose en los meses de junio y diciembre.
- b) **Complemento especialidad médica.** 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 especialista.

- c) **Complemento de Atención óptima al paciente.** Este complemento retribuye la óptima atención a los pacientes de los profesionales de los profesionales adscritos al grupo 3 y 5. En el supuesto de que se produzca queja o denuncia de un paciente de la inadecuada atención recibida dicho concepto no se retribuirá durante el mes que se haya producido dicha denuncia, cuyos hechos hayan sido fehacientemente probados y previa notificación al Comité de Empresa.
- 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 los puestos 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, 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 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.

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

**Art 48.- CONCEPTOS SALARIALES DERIVADOS DE LA DINÁMICA DE LA PRESTACIÓN LABORAL.**

- a) **Noches:** Los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales concretadas en la tabla abajo indicada, tendrán derecho a la percepción de un complemento por noche efectivamente trabajada por las cuantías que se indican. Las cantidades antes descritas se abonan por noche completa realizada, independientemente del tipo de jornada, reduciéndose proporcionalmente por presencias inferiores al turno.

NOCHES						
Grupo Profesional		Puesto	2012	2013	2014	2015
Grupo 3	Diplomados Sanitarios	Matronas	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €
		Enfermeras, Logopedas, optometristas, fisioterapeutas	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €
Grupo 4	Técnicos Especialistas Sanitarios	Anatomía Patológica; Medicina Nuclear; Laboratorio; Radiología;	24,00 €	24,00 €	25,00 €	28,00 €
Grupo 5	Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería	TCAE	21,00 €	21,00 €	22,00 €	26,50 €
Grupo 9	Personal auxiliar y de apoyo	Personal de apoyo	19,00 €	19,00 €	20,00 €	25,00 €

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 pertenecientes a los grupos profesionales concretadas en la tabla abajo indicada, y que trabajen en festivos y domingos, se les retribuirá bajo este concepto, el importe que se indica en la tabla adjunta para cada grupo profesional. Son importes 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.

FESTIVOS						
Grupo Profesional		Puesto	2012	2013	2014	2015
Grupo 3	Diplomados Sanitarios	Matronas	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €
		Enfermeras, Logopedas, optometristas, fisioterapeutas	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,00 €
Grupo 4	Técnicos Especialistas Sanitarios	Anatomía Patológica; Medicina Nuclear; Laboratorio; Radiología;	24,00 €	24,00 €	25,00 €	28,00 €
Grupo 5	Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería	TCAE	21,00 €	21,00 €	22,00 €	26,50 €
Grupo 9	Personal auxiliar y de apoyo	Personal de apoyo	19,00 €	19,00 €	20,00 €	25,00 €

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) **Turnicidad:** Este concepto retributivo se abonará a aquellos trabajadores, 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 tiempo parcial.

Grupo Profesional		TURNICIDAD (TRN)
Grupo 3	Diplomados Sanitarios	125,00 €
Grupo 4	Técnicos Especialistas Sanitarios	125,00 €
Grupo 5	Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería	125,00 €
Grupo 9	Personal auxiliar y de apoyo	125,00 €

**mano a mano  
por tus derechos**



A partir de uno de enero de 2015, se retribuirá en concepto de Turnicidad Diurna, las cuantías fijadas en el siguiente cuadro a aquellos que realicen, exclusivamente, turno TRD.

Grupo Profesional		TURNICIDAD (TRD)
<b>Grupo 3</b>	Diplomados Sanitarios	60,00 €
<b>Grupo 4</b>	Técnicos Especialistas Sanitarios	60,00 €
<b>Grupo 5</b>	Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería	60,00 €
<b>Grupo 9</b>	Personal auxiliar y de apoyo	60,00 €

d) **Atención Continuada:** Los trabajadores 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
<b>Grupo 2</b>	Licenciados Sanitarios	15,50 €
<b>Grupo 3</b>	Diplomados Sanitarios	12,00 €

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.

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 cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir, percibirán la siguiente cuantía por hora:

Grupo Profesional		Atención Continuada Presencial
<b>Grupo 2</b>	Licenciados Sanitarios	3,00 €
<b>Grupo 3</b>	Diplomados Sanitarios	2,50 €

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.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA.-** Para el año 2012, se mantienen los 2 días de libre disposición que no son retribuidos ni computan como trabajo efectivo.

**DISPOSICIÓN FINAL.-** Dado que el periodo de negociación se abrió el pasado 14 de noviembre 2011, la empresa abonará como Prima convenio colectivo, a aquellos trabajadores que con anterioridad al 15 de noviembre estuvieran contratados en la empresa, y en el día de su firma siguieran prestando sus servicios para la misma. Esta prima se abonará de una sola vez en la nómina del mes de junio 2012 en la cuantía de 200 euros.



**MANO A MANO  
POR TUS DERECHOS**

**ANEXO I.- TABLA SALARIAL**

Grupo Profesional	Puesto	Salario Base	Compl. Especialidad Médica	Compl. Atención óptima al paciente	Compl. Técnico	TOTAL FIJO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015	
Grupo 2	Licenciados Sanitarios	Médico Especialista	9.000 €			42.000 €	42.330 €	42.997 €	43.677 €	
		Psicólogo / Farmacéutico	33.000 €			33.000 €	33.330 €	33.997 €	34.677 €	
Grupo 3	Diplomados Sanitarios	Enfermero/a		5.000 €		24.000 €	24.190 €	24.574 €	24.965 €	
		Matrona		6.000 €		25.000 €	25.190 €	25.574 €	25.965 €	
		Fisioterapeuta	19.000 €		2.000 €		21.000 €	21.190 €	21.574 €	21.965 €
		Logopeda / Optometrista			1.000 €		20.000 €	20.190 €	20.574 €	20.965 €
Grupo 4	Técnicos Especialistas Sanitarios	Téc. Esp. Sanitarios	17.500 €		1.800 €	19.300 €	19.475 €	19.829 €	20.189 €	
Grupo 5	Técnicos Cuidados Auxiliares Enfermería	Téc. Cuidados Auxiliares Enfermería	16.000 €		900 €	16.900 €	17.060 €	17.383 €	17.713 €	
Grupo 6	Personal Áreas de Soporte A	Técnico de Soporte A	24.000 €			24.000 €	24.240 €	24.725 €	25.219 €	
Grupo 7	Técnicos de Soporte B	Técnico de Soporte B	20.000 €			20.000 €	20.200 €	20.604 €	21.016 €	
Grupo 8	Técnicos de Soporte C	Técnico de Soporte C	17.500 €			17.500 €	17.675 €	18.029 €	18.389 €	
Grupo 9	Personal auxiliar y de apoyo	Personal de Apoyo	15.000 €			15.000 €	15.150 €	15.453 €	15.762 €	
		Auxiliar Administrativo				15.000 €	15.150 €	15.453 €	15.762 €	

- Los incrementos previstos solo afectan al concepto retributivo de Salario Base.



# SOL·LICITUD D'AFILIACIÓ

DONAR-SE D'ALTA  A BAIXA  B MODIFICACIÓ DE DADES  M DATA

A OMLIR PER UGT

ORGANISME / PERSONA QUE AFILIA \_\_\_\_\_ FN \_\_\_\_\_ UC \_\_\_\_\_ AJUSTAT \_\_\_\_\_

FEDERACIÓ	U.COMARCAL				
ENTITAT	CENTRE				
SECTOR	SUBSECTOR				
CONVENI	TIPUS QUOTA	FORMA DE COTITZACIÓ	T	S	A
OBSERVACIONS / MOTIU BAIXA (Veure al dorso)					CODI BAIXA

DADES PERSONALS

DNI, NIE, PASSAPORT  NOM \_\_\_\_\_

COGNOMS \_\_\_\_\_ DATA NAIXEMENT

PAÍS / PROVÍNCIA NAIXEMENT \_\_\_\_\_ NACIONALITAT \_\_\_\_\_ SEXE  D  H

C ELECTRÒNIC \_\_\_\_\_ ESTUDIS \_\_\_\_\_ PROFESSIÓ \_\_\_\_\_

ADREÇA POSTAL \_\_\_\_\_ NÚMERO  PORTA  C.P.

LOCALITAT \_\_\_\_\_ PROVÍNCIA \_\_\_\_\_

TÈLFON FIXE  TÈLFON MÒBIL  DESITJA REBRE CORREU / C. ELECTRÒNIC?  SI  NO

DADES LABORALS

EMPRESA \_\_\_\_\_ OCUPACIÓ / SITUACIÓ LABORAL \_\_\_\_\_

DATA D'ALTA EMPRESA  ACTIVITAT DE L'EMPRESA \_\_\_\_\_

ADREÇA \_\_\_\_\_ NÚMERO  PORTA  C.P.  LOCALITAT \_\_\_\_\_

NÚMERO DE LA SEGURETAT SOCIAL DE L'EMPRESA  CIF DE L'EMPRESA

HI HA REPRESENTACIÓ SINDICAL  SI  NO ETS DELEGAT SINDICAL  SI  NO TÈLFON DE L'EMPRESA

NÚMERO DE FAX  CORREU ELECTRÒNIC \_\_\_\_\_ ALTRES \_\_\_\_\_

Si decideix afiliar-se a aquest Sindicat és obligatori omplir aquesta sol·licitud, no podrà tramitar la seua afiliació al fetge cap dia les dades requerides. Les dades complimentades seran tractades en un fitxer responsabilitat de la "Confederació Sindical Unió General de Treballadors d'Espanya (en català UGT) amb domicili social en Madrid (carrer Homeroza, núm. 88 i codi postal 28004 per a les finalitats següents: emissió de carnet d'afiliació, emissió de rebuts de la quota sindical -oïdi com la gestió del cobrament d'aquesta-, enviament d'informació i publicacions sobre qüestions que afecten a la vida interna de la UGT i a la seua activitat externa, elaboració d'estadístiques, prestació de serveis, enviament d'ofertes de béns i serveis d'acord amb la reglamentació interna del Sindicat. A més, si realitza tasques de representació col·lectiva, les seues dades seran tractades per la UGT per a la realització i seguiment de les activitats sindicals emparades en la legislació vigent. Així mateix, mitjançant la signatura d'aquesta sol·licitud, vostè també atorga el seu consentiment exprés i escrit perquè la UGT porte a terme la cessió de les seues dades a l'entitat bancària, o a l'empresa en què presta els seus serveis, per a procedir al cobrament de la quota sindical. Finalment, tindrà en compte que vostè pot exercitar els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició de les seues dades, sol·licitant-ho per escrit a UGT en l'adreça abans indicada segons la Llei 15/1999 de Protecció de dades de caràcter personal.

SIGNATURA DE LA SOL·LICITUD PER L'AFILIAT O AFILIADA: \_\_\_\_\_

EN \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DEL 201 \_\_\_\_\_

DOMICILIACIÓ BANCÀRIA

**DADES PER A CONFORMITAT D'ALTA EN UGT I AUTORIZACIÓ AL CÀRREC PER DOMICILIACIÓ BANCÀRIA**

DONE CONFORMITAT AL CÀRREC DE REBUTS, D'ARA ENDAVANT, PER PART DE LA UGT-PV, PER LA MEUA AFILIACIÓ A AQUEST SINDICAT, I EN EL COMPTE BANCARI REFERIT TOT SEGUÏT I A

DATA DE: \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DEL \_\_\_\_\_

NOM DE L'AFILIAT O AFILIADA \_\_\_\_\_ DNI, NIE, PASSAPORT

NOM DEL TITULAR DEL COMPTE \_\_\_\_\_ DNI, NIE, PASSAPORT

CCC BANCARI: \_\_\_\_\_ CODI ENTITAT  SUCURSAL / AGENCIA  DC  NÚM. COMPTE

SIGNATURA DE L'AFILIAT O AFILIADA: \_\_\_\_\_ SIGNATURA DEL/LA TITULAR DEL COMPTE AMB CONSENTIMENT: \_\_\_\_\_

FORMA COBRAMENT QUOTA  T TRIMESTRAL  S SEMESTRAL  A ANNUAL

TOTES LES DADES REMES EN AQUESTA SOL·LICITUD SÓN ABSOLUTAMENT CONFIDENCIALS

DESCOMPTA NÓMINA

**DADES PER A CONFORMITAT D'ALTA A UGT I AUTORIZACIÓ AL CÀRREC PER DESCOMPTA EN NÓMINA EN L'EMPRESA**

PREGUE A LA RECEPCIÓ D'AQUEST AVÍS, I FINS NOVA ORDRE, EM DESCOMPTA DE LA MEUA NÓMINA LA QUOTA SINDICAL A LA UNIO GENERAL DE TREBALLDORS D'ACORD A LES MENSUALITATS I IMPORTS QUE LI

SERAN COMUNICATS AMB LA PRESENTACIÓ D'AQUESTA, AMB DATA DE \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_

NOM DE L'AFILIAT O AFILIADA \_\_\_\_\_ NI, NIE, PASSAPORT

SIGNATURA DEL/LA TITULAR DE LA NÓMINA DE L'EMPRESA: \_\_\_\_\_

COMPLIMENTAR OPCIONALMENT LA RESTA DE DADES AL REVERS D'AQUEST FULL D'AFILIACIÓ →