

III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Relaciones Laborales y Recursos
16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa FUNDACIÓN HOSPITAL GENERAL DE LA SANTÍSIMA TRINIDAD que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 02 de julio de 2013 y suscrito con fecha de 11 de junio de 2013, por los representantes de la Empresa y los representantes de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

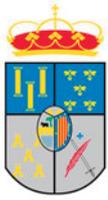
ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 25 de julio de 2013.-EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO,
Fernando MARTÍN CABALLERO



CONVENIO COLECTIVO 2013

ARTICULO PRELIMINAR:

EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO SE SUSCRIBE POR LAS SIGUIENTES PARTES:

- FUNDACIÓN HOSPITAL GENERAL DE LA SANTÍSIMA TRINIDAD
- COMITÉ DE EMPRESA

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DEL CONVENIO Y VIGENCIA

Art. 1. *Ámbito territorial.* — El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal de la Fundación Hospital General de la Santísima Trinidad (de ahora en adelante FHGST), en toda la provincia de Salamanca.

Art. 2. *Ámbito personal.* — El presente convenio será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios para la FHGST en la forma prevista en la legislación laboral vigente, según el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de aquellos referidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se considera personal laboral de alta dirección de la FHGST:

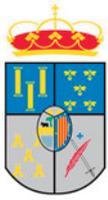
- Dirección General.
- Dirección Económico-Financiera.
- Dirección de Recursos Humanos.
- Dirección de Infraestructuras.
- Dirección Médica.
- Dirección de Enfermería
- Dirección de Residencia

Art. 3. *Vigencia.* — Con independencia de la fecha de su publicación en el BOP DE SALAMANCA, el Convenio Colectivo a efectos retributivos, entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y se prorrogará su vigencia, hasta el 31 de diciembre de 2016.

Las partes acuerdan expresamente que el contenido íntegro del convenio se prorrogue automáticamente y provisionalmente, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, incluso aunque se supere el plazo al que se hace referencia en el párrafo 3 del artículo 86 del E.T. reformado por la ley 3/2012 del 6 de julio.

Art. 4.- Denuncia y prórroga

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse por cualquiera de las partes, legitimadas para ello, con una antelación mínima de tres meses a su término y por escrito, haciendo constar su legitimación y las materias objeto de negociación y su pretensión, y se comunicará a las partes firmantes del Convenio y a la autoridad laboral y en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Art. 5. Vinculación a la totalidad. — Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y los efectos de su aplicación práctica han de ser considerados globalmente en el cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral o el órgano judicial competente consideraran contrario a la legalidad o lesivo para el derecho de un tercero, alguno de los preceptos del presente convenio, las partes firmantes del mismo realizarán cuantos trámites sean necesarios para sustituirlo por otro que no produzca los citados efectos.

CAPÍTULO II.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Art. 6. Criterios generales de selección. — Para cubrir las plazas vacantes y de nueva creación, se creará una comisión paritaria, formada por miembros del Patronato, o aquellos representantes que él designe, y dos miembros del Comité de Empresa. Esta Comisión será la encargada de supervisar el proceso de selección.

Para cubrir las plazas vacantes y las de nueva creación, tendrán preferencia los trabajadores/as del Centro, en un 50% de las mismas, si previamente acreditan ante la Empresa su: titulación, conocimientos y experiencia, quedando reservadas a la libre voluntad de la Empresa, el otro 50% de las plazas.

Como excepción al párrafo anterior, serán las vacantes y plazas de nueva creación de los servicios administrativos y telefónicos de la entidad, que se encuentran reservadas en un 100%, de las mismas a disposición del Hospital.

Cualquier plaza que haya de cubrirse se anunciará en el tablón de anuncios con quince días como mínimo de plazo, para presentar solicitudes.

Art. 7. Régimen jurídico de la contratación. — La contratación del personal de la Fundación se realizará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, teniendo en cuenta las directrices del Patronato y las disposiciones del presente convenio, las cuales serán aplicables a todos los contratos que se realicen a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho, desde el inicio de sus relaciones laborales, al contrato por escrito que especifique:

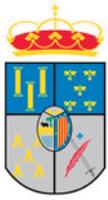
- La duración del mismo
- Jornada de trabajo
- Las retribuciones correspondientes

Art. 8. Modalidades de contratación. — La contratación del personal se realizará utilizando las modalidades de contratación vigentes en cada momento, que deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad, legal o convencionalmente establecida para no incurrir en fraude de Ley.

a) Contratos eventuales por circunstancias de la producción: Los contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: Acumulación de tareas, exceso de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo), podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior podrá prorrogarse hasta el período máximo.

Se entenderá como causa suficiente para hacer este tipo de contratos, la existencia de un índice de ocupación igual o superior al 80 por 100 de la capacidad legalmente autorizada.

Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente Convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.



CONVENIO COLECTIVO 2013

ARTICULO PRELIMINAR:

EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO SE SUSCRIBE POR LAS SIGUIENTES PARTES:

- FUNDACIÓN HOSPITAL GENERAL DE LA SANTÍSIMA TRINIDAD
- COMITÉ DE EMPRESA

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DEL CONVENIO Y VIGENCIA

Art. 1. *Ámbito territorial.* — El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal de la Fundación Hospital General de la Santísima Trinidad (de ahora en adelante FHGST), en toda la provincia de Salamanca.

Art. 2. *Ámbito personal.* — El presente convenio será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios para la FHGST en la forma prevista en la legislación laboral vigente, según el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de aquellos referidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se considera personal laboral de alta dirección de la FHGST:

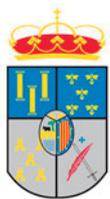
- Dirección General.
- Dirección Económico-Financiera.
- Dirección de Recursos Humanos.
- Dirección de Infraestructuras.
- Dirección Médica.
- Dirección de Enfermería
- Dirección de Residencia

Art. 3. *Vigencia.* — Con independencia de la fecha de su publicación en el BOP DE SALAMANCA, el Convenio Colectivo a efectos retributivos, entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y se prorrogará su vigencia, hasta el 31 de diciembre de 2016.

Las partes acuerdan expresamente que el contenido íntegro del convenio se prorrogue automáticamente y provisionalmente, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, incluso aunque se supere el plazo al que se hace referencia en el párrafo 3 del artículo 86 del E.T. reformado por la ley 3/2012 del 6 de julio.

Art. 4.- Denuncia y prórroga

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse por cualquiera de las partes, legitimadas para ello, por escrito, haciendo constar su legitimación y las materias objeto de negociación y su pretensión, y se comunicará a las partes firmantes del Convenio y a la autoridad laboral y en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



b) Contratos de interinidad. Estos contratos se concertarán, para cubrir a un trabajador/a con derecho de reserva del puesto de trabajo o cubrir temporalmente un puesto de trabajo que está vacante mientras dure el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Se establece conferir a los contratos eventuales por sustitución de vacaciones del personal la condición de contratos de interinidad.

Art. 9. *Períodos de prueba.* — La duración máxima de los períodos de prueba será la siguiente:

Profesionales que se contraten para un puesto que requiera una titulación Superior o Medio: seis meses.

Para el resto de profesionales: dos meses.

En las contrataciones temporales, el período de prueba no podrá ser superior a 1/3 de la duración del contrato pactada, a tenor de regulado en el Estatuto de los Trabajados. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento de menores que pudiesen afectar a los empleados durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva del trabajador a su trabajo. Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores de la FHGST. El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

Art. 10. *Bajas voluntarias.* — El trabajador/a que quiera cesar voluntariamente en la Fundación habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de Recursos Humanos en los siguientes plazos:

- Médicos, farmacéutico, etc: Dos meses.

- Resto de personal: Quince días.

No será obligatorio dar el preaviso en el tiempo arriba fijado, cuando la comunicación de baja voluntaria tenga su origen en el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente, padres, hijos y hermanos consanguíneos, así como circunstancias personales muy graves. El plazo de preaviso anteriormente fijado no será obligatorio en los contratos de duración inferior a un mes.

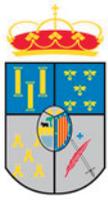
En caso de que se incumpla el mencionado preaviso, conllevará la reducción de la liquidación correspondiente.

CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Art. 11. *Criterios generales.*— La organización del trabajo es facultad de la dirección de la Fundación, sin perjuicio del deber de información legal hacia el comité de empresa y los delegados sindicales, y con respeto, en todo caso, a lo establecido en las Leyes y en el convenio colectivo. Los trabajadores/as de la Fundación deberán realizar el trabajo convenido, bajo la dirección de la Fundación o persona en quien ésta delegue.

En cumplimiento de esta obligación, el trabajador/a debe a la Fundación la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que dicte la Fundación en uso de sus facultades organizativas cuando no se exceda de sus atribuciones y no sean contrarias a las disposiciones de este convenio. La dirección de la Fundación adoptará las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, y para preservar la seguridad y salud en el ámbito del Hospital, y en beneficio de todos los empleados y pacientes.

Art. 12. *Eficiencia de los recursos.* — Para mejorar la asistencia y calidad del servicio del Hospital, los trabajadores/as de la Fundación participarán, cuando sean requeridos, en todos aquellos programas, actuaciones y demás actividades formativas que organice la dirección.



Además, colaborarán en la optimización de los recursos utilizados para cada prestación y servicio. Los trabajadores/as de la Fundación participarán en las nuevas fórmulas organizativas que sean adoptadas con el fin de acercar la asistencia al usuario y mejora de la calidad del servicio. Cuando estas actividades se realicen fuera de la jornada laboral, serán voluntarias.

Art. 13. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional. — Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, deberá estar en posesión de la titulación correspondiente al puesto; percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que realice. Cuando la realice durante un periodo superior a 6 meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso. No se computarán, a estos efectos, los periodos trabajados en superior categoría, para cubrir bajas temporales o sustitución de vacaciones.

La realización de funciones correspondientes a una categoría profesional en un grupo inferior sólo será posible, siempre que existan razones técnicas u organizativas y en circunstancias muy apremiantes, por acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador que deberá ser comunicado de forma inmediata a los representantes de los trabajadores.

En cualquier caso, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

Art. 14. Trabajos de igual grupo profesional.— La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional se realizará teniendo en cuenta la titulación requerida para el desempeño del puesto concreto y la facultad organizativa de la dirección. Si existiese una persona que voluntariamente acepte la movilidad funcional y sea del perfil requerido, se tendrá en cuenta de modo preferente.

La movilidad de trabajadores a otras áreas será notificada por escrito al trabajador afectado y al Comité de Empresa, en la misma fecha.

Art. 15. Sistema de clasificación profesional.— El personal que preste sus servicios en la empresa será clasificado en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador, los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales establecidos en el presente convenio.

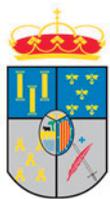
Este criterio de valoración no supondrá que se excluya, en los supuestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

Dentro de un mismo grupo profesional, para que los trabajadores adscritos a una determinada división orgánica puedan realizar las funciones de un puesto de trabajo incluido en otra distinta, será necesario que posean o reciban, en caso de carecer de ella, la formación específica que les capacite para ello.

La clasificación del personal se basa en 5 grupos profesionales, que agrupa unitariamente a los profesionales por titulaciones académicas, en los que se integran las categorías profesionales.

GRUPO PROFESIONAL I. TITULADOS SUPERIORES

Formación requerida: Pertenecen a este Grupo profesional los trabajadores que requieran estar en posesión de título universitario oficial de grado superior, homologado por el organismo oficial correspondiente y relacionado con el puesto a desarrollar. En el caso de los titulados superiores especialistas se requiere, además de la titulación universitaria oficial de grado superior, un título de postgrado especialista que legalmente sea requerido para el ejercicio del puesto.



Criterios generales: Corresponde a los Titulados Superiores Sanitarios, dentro del ámbito de actuación para el que les faculta su correspondiente título, la prestación personal directa que sea necesaria en las diferentes fases del proceso integral de salud y, en su caso, la dirección y evaluación del desarrollo global de dicho proceso, sin menoscabo de la competencia, responsabilidad y autonomía propias de los distintos profesionales que intervienen en los mismos.

Categoría incluidas en el presente grupo:

Médicos
Médico hematólogo
Médico internista
Pediatras
Farmacéutico/a
Cualquier otra especialidad que se incorpore a la plantilla de la empresa

GRUPO PROFESIONAL II. TITULADOS MEDIOS

Formación requerida: Pertenecen a este Grupo profesional los trabajadores que requieran estar en posesión de título universitario oficial de grado medio, homologado por el organismo oficial correspondiente y relacionado con el puesto a desarrollar. En el caso de los titulados universitarios oficiales de grado medio especialista se requiere, además de la titulación universitaria oficial de grado medio, un título de postgrado especialista que legalmente sea requerido para el ejercicio del puesto.

GRUPO 1. TITULADOS MEDIOS NO SANITARIOS

Criterios generales: Sus tareas consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren una especialización técnica y unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Categoría incluidas en el presente grupo

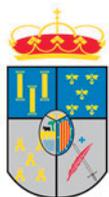
Oficiales administrativos
Contables
Técnico de nóminas
Técnico de gestión de codificación
Trabajador/a Social

GRUPO 2. TITULADOS MEDIOS SANITARIOS Y ESPECIALISTAS

Criterios generales: Corresponde a los Titulados Medios Sanitarios, dentro del ámbito de actuación para el que les faculta su correspondiente título, la prestación personal de cuidados o los servicios propios de su competencia profesional en las distintas fases del proceso de atención de salud, sin menoscabo de su competencia, responsabilidad y autonomía propias de los distintos profesionales que intervienen en tal proceso.

Categorías incluidas en el presente grupo:

Enfermeros/as
Fisioterapeutas
Matronas
Terapeuta ocupacional



GRUPO PROFESIONAL III. TÉCNICOS SUPERIORES

Formación requerida: Pertenecen a este Grupo profesional los trabajadores que requieran estar en posesión de una titulación oficial de al menos formación profesional de grado superior especialista de la familia profesional sanidad, homologada por el organismo oficial correspondiente y relacionada con el puesto a desarrollar. En el caso de los Técnicos Superiores no sanitarios se requerirá estar en posesión del título de formación profesional de grado superior especialista, homologado por el organismo oficial correspondiente y relacionado con el puesto a desarrollar.

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/as que los desempeñan, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

El contenido de la prestación de los Técnicos Superiores se define como técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Categorías incluidas en el presente grupo:

Técnicos superiores no sanitarios:	Administrativos Técnico informático Oficial de mantenimiento Gobernanta
Técnicos superiores sanitarios:	Técnico de Laboratorio

GRUPO PROFESIONAL IV. TÉCNICOS MEDIOS

Formación requerida: Pertenecen a este Grupo profesional los trabajadores que requieran estar en posesión de una titulación oficial de formación profesional de grado medio de la familia profesional sanidad, homologada por el organismo oficial correspondiente. En el caso de los Técnicos Medios no sanitarios se requerirá estar en posesión del título de bachillerato superior, formación profesional de grado medio, homologado por el organismo oficial correspondiente y relacionado con el puesto a desarrollar.

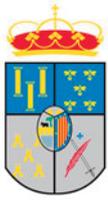
Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión directa o sistemática, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental y aptitudes prácticas, o, en su defecto, un periodo breve de adaptación.

Categoría incluidas en el presente grupo:

Técnicos medios no sanitarios:	Auxiliar Administrativo Recepcionista-Telefonista
Técnicos medios sanitarios:	Auxiliar de enfermería Auxiliar de farmacia

GRUPO PROFESIONAL V. PERSONAL AUXILIAR

Formación requerida: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y posesión del título de bachillerato elemental, graduado escolar o graduado en educación secundaria no especialmente cualificados, integrados en categorías profesionales para los que no se exija estar en posesión de conocimientos de ningún oficio a nivel de formación profesional o similar.



Criterios generales: Engloba todas aquellas tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Categorías incluidas en el presente grupo: Integrarán este grupo las siguientes categorías:

- Celadores
- Personal de jardinería
- Personal de costura.
- Personal de limpieza
- Personal de oficios varios

Art. 16. Garantía individual.— Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores/as que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, quedan incluidos en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores/as que desempeñen la tarea o tareas que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

Art. 17. Trabajos en distinto grupo profesional.— La empresa podrá, por razones técnicas u organizativas, encomendar al trabajador/a funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar la causa que originó el cambio.

La encomienda de trabajos a un grupo profesional superior no podrá exceder de seis meses durante un año o de ocho durante dos años, sin perjuicio de lo que en los Convenios de ámbito inferior venga dispuesto respecto al régimen de ascensos en la misma, y salvo en los casos en los que el motivo de la decisión empresarial sea la sustitución por incapacidad temporal, la retribución, mientras se desarrollen estas funciones de superior grupo profesional, será la correspondiente al mismo grupo profesional que desarrolle.

En el caso de que al trabajador/a se le encomienden funciones propias de un grupo profesional inferior, motivada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, que en ningún caso podrá superar los tres meses, conservando, en todo caso, la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, salvo que la situación viniera motivada por la propia solicitud del trabajador/a. En el caso de destinar al trabajador/a a funciones de un grupo inferior, la empresa deberá comunicar tal decisión a los representantes de los trabajadores.

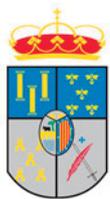
CAPÍTULO IV.- JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Art.18. Jornada. — La jornada laboral se detalla en el ANEXO I. La distribución horaria de la jornada anual establecida en este convenio se realizará respetando los descansos entre jornadas y semanales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1561/1995 de 21 de Septiembre (BOE 26 de Septiembre).

La jornada nocturna, será, la resultante de trabajar en días alternos, teniendo en cuenta el disfrute de veintidós días de descanso anual, contemplados en el Art. 20 del presente Convenio.

Los trabajadores/as que disfruten sus vacaciones anuales en mes natural de treinta y un días, se reducirá su jornada anual en siete horas, siempre y cuando se disfrute el mes completo.

En el personal a jornada completa, como norma general la distribución de la jornada diaria no podrá ser inferior a siete horas ni superior a diez horas.



Anualmente, será entregado al comité de empresa, en los dos últimos meses del año anterior, el calendario laboral de la Fundación, el cual, además, estará expuesto durante su vigencia en un lugar visible de las áreas de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, el trabajador/a tendrá derecho a un descanso de veinte minutos durante la jornada laboral, que deberá disfrutarse sin menoscabo del servicio; si la jornada excede de diez horas la pausa retribuida será de treinta minutos. Dicha pausa tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Art. 19. Nocturnidad. — Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las ocho horas de la mañana siguiente, tendrán la consideración de horas nocturnas, excepto las que coincidan con el mencionado período y tengan la consideración de extraordinarias o de horas de guardia.

Las horas de esta jornada nocturna será la establecida en la tabla del Anexo I, horas de cómputo anual.

Art. 20. Disfrute de descansos del personal del turno Fijo de Noche. — El personal que realice turno de noches fijas, disfrutará once días en el primer semestre del año y once días en el segundo semestre, de forma continuada y prefijada.

Al menos, el 50% de estos días mencionados, será cuando el trabajador/a lo solicite, y la organización del servicio lo permita.

Art. 21. Horas extraordinarias. — Serán horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual. Como norma general, las horas extraordinarias serán de carácter voluntario y se producirán como consecuencia de una situación extraordinaria.

La dirección informará al comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución y relación nominal de los trabajadores/as que las han realizado. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas anuales.

Art. 22. Vacaciones. — El periodo de devengo de las vacaciones va desde el uno de enero al treinta y uno de diciembre del año en curso.

1º. Se fija el período de vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre, si bien la empresa, por necesidades organizativas, con una antelación mínima de dos meses, previa comunicación al Comité de Empresa, podrá establecer otros periodos de vacaciones diferentes.

2º. Se podrán disfrutar solamente en períodos de quince días o inferiores cuando la empresa lo autorice.

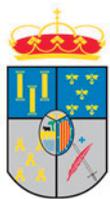
3º. Se disfrutará el mes completo, de tal manera que si el mes tiene treinta y un días serán estos los días.

4º. Se podrán acumular a los períodos de descanso por maternidad.

5º. Tendrá derecho el trabajador/a a disfrutar las vacaciones en periodo diferente al establecido en convenio, en los supuestos en los que, como consecuencia de una IT 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 Estatuto de los Trabajadores, el disfrute de sus vacaciones coincida con esto permisos y aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6º. 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. Las vacaciones se disfrutarán a partir del día siguiente al alta médica y tendrán, en todo caso, una duración de treinta días.

7º. Si la IT se produce durante las vacaciones, no se tiene derecho a disfrutar los días restantes de vacaciones.



8º. Se exceptúan de disfrutar las vacaciones durante el periodo vacacional, en los casos de los trabajadores/as que por necesidades de la organización y gestión de la empresa, sea más adecuado, y de mutuo acuerdo, disfrutarlas por periodos inferiores y fuera del periodo establecido en este artículo.

El personal que por necesidades del servicio sea trasladado de Unidad con posterioridad a la fecha de fijación de las vacaciones, conservará el turno de vacaciones que le hubiera correspondido.

Para las nuevas incorporaciones o el traslado voluntario de personal procedente de otro servicio, se respetará la programación de vacaciones de ese año, y se acoplará a dicho personal a las necesidades asistenciales del servicio de destino para el disfrute de vacaciones.

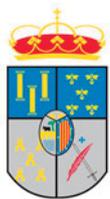
Los trabajadores/as que no hubieran completado un año de servicios tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por mes trabajado.

Como mínimo con dos meses de antelación al comienzo del primer turno de vacaciones, la dirección de la empresa fijará el número de trabajadores/as que disfrutaran mensualmente las vacaciones anuales, comunicándoselo a su vez al comité de Empresa.

CAPÍTULO V.- PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN.

Art. 23. Permisos retribuidos. — Los trabajadores/as, previo aviso y justificación escrita, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Veinte días naturales por matrimonio o convivencia de hecho debidamente registrada en el registro correspondiente.
- b) Seis días naturales por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada, e hijo. Este permiso será de siete días naturales si el fallecimiento se produce en diferente provincia.
Cuatro días en el caso de enfermedad grave del cónyuge e hijos (con exclusión de la maternidad) o ingreso en Centro Hospitalario, el permiso se ampliará durante el periodo de duración del ingreso, sin que en ningún caso supere el límite máximo de ocho días.
En caso de intervención ambulatoria del cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada e hijos, el permiso será de un día, se considerará ambulatoria toda intervención quirúrgica que no genere una estancia hospitalaria.
- c) Cinco días naturales por nacimiento o adopción de hijos. Este permiso será de siete días naturales si el nacimiento o adopción se produce fuera de la Provincia.
- d) Dos días naturales por traslado de domicilio, siempre que el mismo exija mudanza total de enseres. Si el traslado se realizase a otra provincia serán tres días naturales.
- e) Dos días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con excepción del Cónyuge e hijos. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia se ampliará a 4 días.
- f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público.
- g) El tiempo indispensable para realizar exámenes finales y/o liberatorios en centros oficiales para la obtención de un título académico expedido por la administración educativa. El personal en turno de noche podrá disfrutar del permiso la noche anterior a la fecha del examen.
- h) Un día natural por matrimonio, comuniones y bautizo de padres, hijos, hermanos, u otros actos semejante de cualquier confesión.



i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes y técnicas de preparación al parto, cuando deban realizarse dentro de la jornada laboral.

j) Tres días para la formación y especialización del personal, cuando tenga relación con el puesto de trabajo que desempeña o de una categoría superior, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

k) Por el tiempo indispensable, o en su caso, la jornada completa durante la cual tenga lugar la cita médica, siempre que la organización del servicio así lo permita, justificando la asistencia. Siempre y cuando se trate de una cita de un servicio público de salud y que no haya sido establecido el día y hora concretos de la visita a conveniencia del trabajador/a.

l) Un día por parto natural (no cesárea) de hija o nuera.

Art. 24. Reducción de jornada por lactancia.— Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en el curso de la jornada una vez iniciada ésta, que podrán dividir en dos fracciones, o bien sustituirse por una reducción de media hora al inicio o a la finalización de cada jornada de trabajo, ya se trate de trabajadoras a jornada completa o a tiempo parcial.

Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella. Corresponde a la trabajadora fijar en qué momento de su jornada diaria desea disfrutar este permiso.

Art. 25. Reducción de jornada por guarda legal. — Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de ocho años, a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe ninguna actividad retribuida, a un anciano o familiar hasta segundo grado incapaz de valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad, con la disminución proporcional de su salario. Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

Art. 26. Licencias sin sueldo. — Los trabajadores/as con una antigüedad de, al menos, un año en la FHGST podrán solicitar en caso de necesidad justificada una licencia sin sueldo. La duración de esta licencia no podrá ser inferior a quince días ni superior a tres meses.

Esta licencia no podrá ser disfrutada nada más que una vez al año, independientemente de la duración que tuviese. El trabajador/a no podrá solicitar una nueva licencia hasta pasado un año de la finalización del disfrute de la anterior.

La licencia será solicitada con, al menos, quince días de antelación a su inicio, mediante escrito en el que se manifestará la causa de la solicitud y el tiempo por el que se pide la licencia, excepcionalmente el plazo de solicitud se reducirá a 8 días en casos de extrema necesidad.

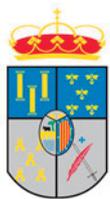
La dirección, mediante escrito comunicará la concesión. En caso de denegación, la dirección, previo informe al Comité, lo comunicará por escrito al trabajador/a justificando los motivos de la denegación.

En los meses de Junio a septiembre, este permiso sólo podrá ser solicitado en caso de causa grave debidamente acreditada.

Art. 27. Excedencias. — *Normas Generales:* Como norma general, toda excedencia deberá ser solicitada mediante escrito con, al menos, treinta días de antelación a su inicio, excepto la excedencia forzosa y la excedencia por cuidado de hijos, así como en el resto de excedencias en aquellos casos en que el trabajador/a acredite documentalmente que por un hecho justificado ajeno a él no pudo dar el preaviso de un mes, debiendo comunicar en estos casos lo antes posible la solicitud de excedencia. En el escrito se hará constar el tipo de excedencia que se pide, tiempo por el que se pide y fecha de inicio del disfrute.

El personal en situación de excedencia tendrá un derecho de Preferencia al ingreso en su categoría si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador/a podrá incorporarse a esta última,



con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

1. Excedencia por cuidado de hijo.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea natural o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de finalización del permiso maternal, de la constitución de la adopción o acogimiento.

Los nuevos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. El trabajador/a tendrá reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo que dure la excedencia. El tiempo de excedencia computará como antigüedad. Durante el tiempo que permanezca en situación de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación profesional a los que sea convocado por la dirección o por los sindicatos.

Esta situación sólo puede ser ejercitada por uno de los padres en caso de que ambos trabajen en la FHGST.

2. Excedencia por cuidados de familiares: Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho registrado legalmente, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 de la Conciliación de la vida laboral y familiar.

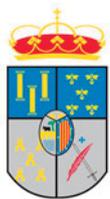
3. Excedencia voluntaria. Los trabajadores/as con contrato indefinido y una antigüedad de, al menos, un año en la Fundación, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años.

Sólo se podrá ejercer de nuevo el derecho a solicitar excedencia voluntaria si han transcurrido tres años desde que finalizó la última excedencia voluntaria. El trabajador/a en excedencia voluntaria sólo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual puesto que se produzcan en la Fundación.

Art. 28. Jubilación. — Todo trabajador/a que se jubile de forma obligatoria, percibirá la mensualidad completa del mes en que aquella se produzca, teniendo así mismo, derecho al disfrute de un mes completo de vacaciones con independencia del día que cause baja.

CAPÍTULO VI.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Art. 29. Principios generales de la formación. — De conformidad con lo que previene el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.



La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puesto de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación.

Art. 30. Objetivos de la formación.—

— Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.

— Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el grupo profesional y puesto de trabajo.

— Adaptación de los trabajadores/as al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

— Reconversión profesional

— Especialización, en sus diversos grados, en alguna materia del propio puesto de trabajo.

— Ampliación de los conocimientos de los trabajadores/as que les permita prosperar en su carrera profesional y aspirar a promociones profesionales a través de la adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

— Facilitar la formación necesaria y adecuada en materia preventiva y de salud laboral.

Art. 31. Plan de formación. — Anualmente la dirección redactará un plan de formación, en el cual estarán recogidas todas las necesidades previsibles de formación de las distintas áreas que componen el Hospital. Estos planes de formación procurarán, en todo caso, facilitar en la medida de lo posible el acceso de todo el personal a la formación, así como el desarrollo de la carrera profesional. La formación recogida en estos planes podrá ser alterada en la medida que se detecten nuevas necesidades de formación en las que incidir o varíen las necesidades de formación en su día tenidas en cuenta. Se informará a la comisión de formación sobre las variaciones en la formación prevista y el motivo. La FHGST presentará al comité de empresa el plan de formación anual para que emita el informe preceptivo antes de ser dado a conocer.

Art. 32. Financiación de la formación. — La Fundación Hospital incluirá en sus presupuestos anuales una cantidad cuya finalidad será la financiación de la formación continua de su personal. Esta financiación se hará y distribuirá de acuerdo con los criterios y necesidades de formación de las distintas áreas.

CAPÍTULO VII.- SALUD LABORAL

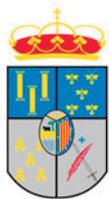
Art. 33. Protección de la seguridad y salud en el trabajo. Principios generales. — De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los Trabajadores/as de la FHGST tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. También tienen el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten por disposición legal o reglamentaria.

El incumplimiento del personal de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

El derecho a una protección eficaz comprende los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva y vigilancia de su estado de salud. Estos derechos serán ejercidos a través del comité de empresa, del comité de seguridad y salud y de los delegados de prevención.

Art. 34. Participación del personal. —

1. *Delegados/as de Prevención.* Los delegados/as de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud



Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Podrá ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro estime. Cuando el Delegado/a de Prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de Prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.

La Empresa deberá facilitar a los Delegados/as de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados/as de Prevención le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

El acceso a la información médica de carácter personal quedará restringido a los trabajadores/as de la Fundación que por razón de su puesto y trabajo puedan acceder a ella conforme a la normativa aplicable a este respecto, sin perjuicio de que el comité pueda tener conocimiento de las conclusiones en relación con las posibles contraindicaciones laborales para ocupar un determinado lugar de trabajo o por la necesidad de mejorar las medidas de protección o prevención.

2. Comité de Seguridad Laboral. El comité de seguridad y salud de la Fundación será el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención y estará compuesto por tres miembros en representación de la empresa designados por la dirección de la FHGST, y tres miembros en representación de los trabajadores/as designados por el Comité de Empresa.

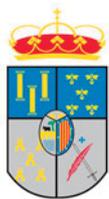
El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguno de las representantes del mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

La Competencias de este comité son las siguientes:

- Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
- Participación en los servicios de prevención
- Evaluación de los factores de riesgo.
- Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores/as.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores/as.
- Elaboración de mapa de riesgos laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.
- Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.
- Protección específica de la gestación y del periodo de lactancia.

Artículo. 35. Drogodependencias. — El consumo de drogas legales (fundamentalmente alcohol y tabaco) e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas, por ello se desarrollara un plan integral contra las drogodependencias en la empresa con una vertiente preventiva, asistencial, reinvertida, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo se potenciara la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.



Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal.

No sancionadora: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

Art. 36. Vigilancia de la salud —

1.- La empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así está establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

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 computa como efectivamente trabajado.

2- Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando 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.

3- El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4.- El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

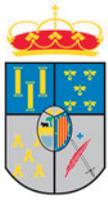
Art. 37. Medidas de emergencia. — Según el artículo 20 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, deberá analizar situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los pacientes y trabajadores/as, designando 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.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, la empresa deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la Administración autonómica.

Art. 38. Gestión y protección medio ambiental. . — La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que avaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolló el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que la empresa establezca y ponga en práctica una política, objetivo y programa en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio-ambiental, por lo que deberá adaptarse a una política en este sentido que contemple el



cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Art. 39. Ropa de trabajo. — La institución facilitará al personal un uniforme cada dos años, entendiéndose por uniforme: dos juegos de ropa, un par de calzado, homologado según la legislación vigente y una bata en aquel personal que por su actividad la precise; los guantes de trabajo necesario, material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuado al personal para el ejercicio de sus funciones.

El personal está obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa así como su cuidado.

Art. 40. Protección de la maternidad. — Las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en período de lactancia que ocupen puestos de trabajo evaluados por la legislación vigente en cada momento y por el Comité de Seguridad y Salud del Hospital, o que a juicio de dicho servicio puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia tendrán derecho a que le sean adaptadas sus condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos.

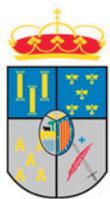
Si no es posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, previa certificación del médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora, de que las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, la dirección, previo informe del Comité de Salud laboral, tendrá que trasladar temporalmente a un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

Si no existiese puesto ni función compatible correspondiente a su grupo profesional podrá declararse el paso de la trabajadora afecta a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d. del Estatuto de los Trabajadores, en este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo VIII.- RETRIBUCIONES.

Art. 41. Tablas salariales. — Los sueldos y salarios a percibir con carácter anual, es decir, en las 14 pagas que se establecen en el presente convenio Colectivo son:

Personal médico.....	1.366,36 €/mes	19.129,04 €/año
Farmacéutico/a.....	1.366,36 €/mes	19.129,04 €/año
Enfermera/ATS/DUE.....	976,22 €/mes	13.667,08 €/año
Fisioterapeuta.....	976,22 €/mes	13.667,08 €/año
Trabajador/a Social.....	976,22 €/mes	13.667,08 €/año
Técnico Especialista FP II	912,33 €/mes	12.772,62 €/año
Técnico C. Enfermería.....	814,86 €/mes	11.408,04 €/año
Celadores/as.....	814,86 €/mes	11.408,04 €/año
Oficial Administrativo/a...	912,33 €/mes	12.772,62 €/año
Auxiliar administrativo/a...	814,86 €/mes	12.772,62 €/año
Jefe/a de mantenimiento...	814,86 €/mes	12.772,62 €/año
Personal de mantenimiento ..	814,86 €/mes	12.772,62 €/año
Personal de teléfonos.....	814,86 €/mes	11.408,04 €/año
Personal de costura.....	782,49 €/mes	10.954,86 €/año
Personal de Limpieza.....	750,14 €/mes	10.501,96 €/año
Personal de Jardinería/oficios varios	750,14 €/mes	10.501,96 €/año
Personal de oficios varios	718,54 €/mes	10.059,56 €/año



Art. 42. Pagas extraordinarias. — La empresa abonará a sus empleados/as las siguientes pagas extraordinarias:

- a. Extraordinaria de Navidad: se establece una mensualidad completa, incluyéndose en el concepto de mensualidad el salario base, la antigüedad y el complemento salarial por puesto de trabajo establecido en el artículo 43 del presente convenio. Esta paga extra ha de ser abonada por la empresa del 1 al 20 de diciembre.
- b. Extraordinaria de Verano: Se aplicarán los mismos criterios que en la anterior y se hará efectiva con la nómina de Junio.

Art. 43. Complementos salariales por puesto de trabajo. — Todos los trabajadores/as de la Institución, percibirán durante la vigencia de este convenio las siguientes cantidades en concepto de complemento salarial por puesto de trabajo:

Personal Médico	577,68 €/mes
Farmacéutico/a	577,68 €/mes
Enfermera/ATS/DUE	452,00 €/mes
Fisioterapeuta	452,00 €/mes
Trabajador/a social	452,00 €/mes
Técnico Especialista FP II	161,79 €/mes
Técnico C. Enfermería.....	161,79 €/mes
Celadores/as	161,79 €/mes
Oficial administrativo/a	161,79 €/mes
Auxiliar administrativo/a	161,79 €/mes
Jefa/a de Mantenimiento	161,79 €/mes
Personal de Teléfonos	161,79 €/mes
Personal de costura	111,71 €/mes
Personal de limpieza	111,71 €/mes
Personal de Jardinería/Oficios varios	111,71 €/mes
Personal de oficios varios	31,60 €/mes

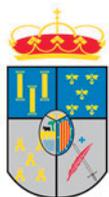
Art. 44. Complementos de Jefatura y de Localización.

Será competencia de la Dirección del Hospital, el nombramiento y cese de todas las jefaturas.

- Gobernante/a
- Encargado/a de Celadores.
- Coordinador/a de Quirófanos
- Jefe/a de mantenimiento
- Coordinador/a de enfermería
- Responsable de formación
- Responsable de atención al paciente

En compensación a la responsabilidad y confianza que tales Jefaturas conllevan, se reconoce un complemento de puesto de trabajo, que será abonado en las 14 pagas, de una cuantía igual a:

Coordinador/a de quirófanos	396,17 €/mes
Jefe/a Mantenimiento	259,86 €/mes
Gobernante/a	237,16 €/mes
Coordinador/a de Celadores	237,16 €/mes
Coordinador/a de enfermería	388,62 €/mes
Responsable de formación	388,62 €/mes



Asimismo, los puestos de trabajo que seguidamente se detallan, recibirán como compensación económica y en base a los servicios que prestan al hospital y que requieran su presencia y localización, las siguientes cantidades:

Médico/a Hematología	524,82 €/mes
ATS/DUE Hematología	410,20 €/mes
Trabajador/a Social	418,00 €/mes
Informático/a	370,92 €/mes
Servicio Mantenimiento	117,46 €/mes

Los complementos anteriormente reseñados, se percibirán únicamente en tanto se desempeñe el puesto y trabajos que los tiene asignados y dejarán de percibirse, una vez se cese en el desempeño de los mismos.

Art. 45. Complemento Salarial del turno fijo de noche. — Todo el personal que realice turno fijo de noches, percibirá un plus específico que se determinará en las cuantías:

- Para el personal Sanitario Facultativo, Sanitario no facultativo (ATS/DUE, Auxiliares de Enfermería, Técnicos, Celadores) y personal administrativo: 109,86 €.
- Personal de limpieza y asimilado: 80,08 €.

Se cesará en el percibo de dicho complemento, en el momento en que se deje de prestar servicio en el trabajo fijo de noche.

Art. 46. Plus de nocturnidad. — Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 horas y las 8.00 horas del día siguiente, tendrán la consideración de horas nocturnas y serán remuneradas con el 50% del salario base/día.

Art. 47. Complemento Salarial específico de los Celadores y Telefonistas. — Los Celadores percibirán la cantidad de 120,20 euros/mes, cada uno de ellos, como complemento salarial en concepto de funciones especiales y de mayor dificultad, y los complementos y pluses a los que se refiere el artículo 61 de la Ordenanza Laboral de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia de 25 de noviembre de 1.976.

El personal del Servicio de Teléfonos, percibirá una compensación económica igual a 124,94 euros/mes, en base a los trabajos administrativos realizados en las noches, fines de semana y días festivos.

Los complementos anteriormente reseñados, se percibirán únicamente en tanto se desempeñe el puesto y trabajos que los tiene asignados, y dejaran de percibirse, una vez se cese en el desempeño de los mismos.

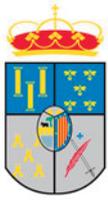
A partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, los trabajadores/as de nueva contratación, para el desempeño de los puestos de Celadores y Telefonistas, no percibirán este complemento.

Art. 48. Plus de Festivos y festivos especiales. — Todos el personal que preste servicio en cualquiera de los turnos, durante los siguientes días: Jueves y Viernes Santo, Navidad, Año Nuevo, Noche del cinco de enero y turno de mañana y tarde del día de Reyes y día que se celebre la fiesta del Trabajo, percibirá una compensación económica de 20 € por turno de trabajo.

Así mismo percibirán la cantidad de 25,06 € aquellos trabajadores/as que presten servicio las noches de los días 24 y 31 de Diciembre (Nochebuena y Nochevieja).

Todos el personal que preste servicio en cualquiera de los turnos de los catorce festivos que contempla la legislación laboral, percibirá una compensación económica de 20 € por turno de trabajo.

El festivo del día de Reyes (6 de enero), se abonará a los trabajadores/as que presten servicios en el turno de noche del día 5 y turnos de mañana y tarde del día 6 de enero.



Así mismo percibirán la cantidad de 25,06 € aquellos trabajadores/as que presten servicio las noches de los días 24 y 31 de Diciembre (Nochebuena y Nochevieja).

Art. 49. Plus por trabajos en domingos. — Todo el personal que preste servicios en domingo percibirá un plus por domingo trabajado de 20 €.

Art. 50. Pago de Antigüedad. — El personal del Hospital, percibirá en concepto de complemento salarial de antigüedad dos trienios del 5 % del salario base y un máximo de cuatro quinquenios del 10% del citado salario cada uno de ellos.

El abono de dicha antigüedad se devengará en el mismo mes de ingreso en la empresa, independientemente del día de ingreso en la misma.

Art. 51. Retribuciones. — Para los dos primeros años de vigencia de este convenio se mantiene la congelación salarial.

Dos meses antes del día uno de enero de 2015 se negociarán las nuevas retribuciones.

Art. 52. Horas Extraordinarias. — El exceso de horas que por acuerdo entre la Institución y el Comité de Empresa puedan realizarse o aquellas que se hagan por necesidades del servicio, se retribuirá como Hora ordinario más un incremento del 75%.

Art. 53. Compensación por Incapacidad Temporal y accidente de Trabajo. — En los supuestos de baja por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común, la Fundación abonará a los trabajadores/as que se encuentran en dicha situación, a partir del día siguiente a aquel en el que se produjo la baja, la diferencia hasta completar, junto con la prestación económica de la Seguridad Social, el 100% de su salario base, más antigüedad y demás complementos que estuviera percibiendo hasta el alta médica.

Art. 54. Gastos médicos. — Todos los trabajadores/as de la Fundación Hospital General de la Santísima Trinidad tendrá derecho a un descuento del 20 % de los gastos que genere cualquier atención médico-sanitaria que les sea dispensada privadamente por al Fundación, así como sus familiares hasta el 1º Grado, por consanguinidad o afinidad.

CAPITULO IX.- DERECHOS SINDICALES.

Art. 55. Del comité de empresa. —

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores/as.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores/as, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto.

Cuando unos centros tengan 50 trabajadores/as y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

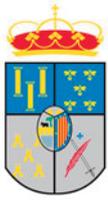
3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Art. 56. Competencias del comité de empresa. —

1.- El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:



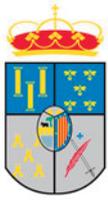
1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por el personal contratado a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2.- Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- f) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del *status* jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- g) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- h) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- i) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- j) Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.



- k) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.
- l) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.
- m) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4 y 5 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 57. Derecho de reunión. — Las asambleas de trabajadores/as.

1. Los trabajadores/as de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

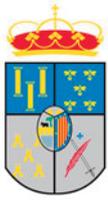
Art. 58. Acumulación de horas sindicales. — En virtud de lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los miembros del comité de empresa y delegados sindicales podrán acumular sus horas sindicales en los siguientes términos:

— Los miembros de cada sindicato pertenecientes al comité de empresa y sección sindical podrán ceder sus horas sindicales a los miembros del comité de empresa o delegados sindicales pertenecientes a su mismo sindicato.

— La comunicación de cesión de horas sindicales se dará a Recursos Humanos por meses completos, debiendo entregarse antes del día 15 del mes anterior; excepcionalmente se podrán comunicar cambios de horas antes de comenzar el mes de que se trate. En el escrito deberá constar el número de horas cedidas, el miembro cedente y el cesionario, con el total de horas a disfrutar por cada uno de los miembros de ese sindicato que pertenezcan al comité o sean delegados sindicales, así como la firma de cedente y cesionario.

— El número total de horas sindicales a disfrutar por todos los miembros del comité de empresa y delegados sindicales pertenecientes a un sindicato concreto no podrá superar la suma total de horas sindicales que por Ley tenga reconocida para ese período.

— En ningún caso podrán traspasarse horas de un mes a otro, ni realizar cambios sobre la comunicación realizada con carácter previo a Recursos Humanos al comienzo del mes, salvo en caso de bajas por incapacidad temporal de un trabajador/a liberado; en este caso se comunicará de forma inmediata a producirse la baja a Recursos Humanos, comunicándose también el nombre del trabajador/a que pasa a liberarse, y el nuevo trabajador/a no podrá quedar liberado hasta pasadas un máximo de setenta y dos horas desde la comunicación de la baja.



Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales que en virtud de la acumulación del crédito horario estén liberados, tendrán derecho al cobro en concepto de incentivos de una cantidad igual a la media de incentivos que cobren los trabajadores/as de su grupo profesional y área, excluyendo las bajas que se pudiesen producir durante el período de que se trate. El tiempo de vacaciones no será tenido en cuenta como horas sindicales. Los trabajadores/as con acumulación de horas sindicales cedidas por otros compañeros se liberarán con un total de ciento treinta y cinco horas mensuales durante la vigencia del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 59. Principios de ordenación. —

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificarán en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as, si los hubiere.

Art. 60. Graduación de las faltas —Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- La repercusión del hecho en otros/as trabajadores/as, a la empresa, a terceros, especialmente enfermos y sus familiares, así como, la repercusión social del mismo.
- La advertencia previa ya efectuada por la empresa sobre hechos similares.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a o multa de haber.

A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: tres meses.

Faltas graves: seis meses.

Faltas muy graves: un año

La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar al personal, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves:

1. La no comunicación a los superiores con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.



2. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día sin causa justificada, que no genere una situación de importante trastorno para la normal y correcta prestación del servicio asistencial no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
4. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
6. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
7. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
8. Falta de aseo y limpieza personal
9. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia
10. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo o de forma descuidada, durante su jornada de trabajo.
11. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al/a la trabajador/a a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
12. La desatención y falta de corrección en el trato con compañeros de trabajo subordinados, con el público y en general con los usuarios del servicio, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa
13. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
14. La alteración del clima normal de trabajo. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
15. Pequeños descuidos en la conservación del material.
16. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
17. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
18. El uso indebido y prestación a terceros de herramientas y útiles.
19. La embriaguez no habitual en el trabajo.
20. Prestación de tarjeta del parking a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas. Contravenir cualquier de las normas de utilización del parking.
21. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves

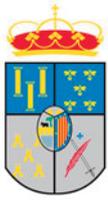


Muy malas gestiones:

1. No comunicar a la empresa las ausencias previsibles con 48 horas de antelación a la misma, para garantizar la sustitución, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
2. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un período de 30 días
3. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un período de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días
5. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.
6. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
7. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa
8. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes y que se pueda probar fehacientemente.
10. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los enfermos transportados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador/a tenga obligación de cumplimentar, y a no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que no supere los 3.000,00 euros.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. El incumplimiento probado de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique
13. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo que haya sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador/a, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.
14. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o cuando comporte reclamación o quejas de, enfermos o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratantes de los servicios o pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
15. El hacer desaparecer uniformes o materiales de la empresa, así como propiedades del centro.
16. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
17. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscaper personas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave



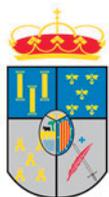
18. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a los enfermos transportados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.
19. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, así como las reiteradas ofensas hacia los mismos.
20. Las conductas que generen perjuicios graves y acreditados.
21. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
22. La pérdida, extravío o deterioro de la mercancía imputable al trabajador/a.
23. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
24. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
25. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador/a por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste, siempre que esto sea aprobado por el empresario.
26. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores/as, o pueda causar un daño grave a la empresa.
27. La inobservancia de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo y especialmente el incumplimiento de la prohibición expresa de fumar en los centros de trabajo o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
28. Cualquier falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.
29. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un período de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
30. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los tres días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
31. No acudir a las citas prescritas por los servicios médicos de la Mutua cuando el trabajador/a se encuentra en situación de baja médica derivada de cualquier contingencia.
32. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el Centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.
33. No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
34. La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc. o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
35. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
36. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
37. La utilización por parte del trabajador/a, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.



38. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
37. Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.
38. El incumplimiento de las normas internas del centro siempre que los trabajadores/as sean conocedores de las mismas.
39. Fumar en las dependencias del trabajo.

C) Faltas muy graves:

1. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un período de 30 días o durante más de 30 días durante un período de 90 días.
2. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un período de 30 días.
3. Abandonar el trabajo sin causa justificada que cause un perjuicio muy grave a la empresa
4. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
5. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.
6. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.
7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
8. Los probados malos tratos, ofensas verbales o físicas, faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, enfermos transportados o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.
9. La falta de disciplina o de obediencia en el trabajo.
10. Riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo, mandos o con los trabajadores/as del centro.
11. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género a cualquier persona relacionada con el centro de trabajo. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras la apertura de expediente contradictorio.
14. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
15. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
16. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.
17. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del centro, del servicio, o del personal
18. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos



los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.

19. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

20. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscaperonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

21. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

22. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, o a la empresa.

23. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales, en la prestación normal del servicio

24. La superación de la tasa de alcohol fijada, reglamentariamente y probada en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

26. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa y específicamente en los vehículos.

25. La reincidencia en falta grave, en el período de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

27. Violar el secreto de correspondencia, o documentos reservados del Notario, o de los trabajadores/as, o revelar a extraños datos de reserva obligada.

28. La utilización indebida de información de que se tenga conocimiento por razón de su trabajo de datos referentes a enfermos que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.

29. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

30. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones

31. Todo incumplimiento de los manuales internos de procedimiento de conocimiento general.

33. Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 61. Sanciones. — Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

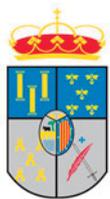
No obstante lo establecido en este capítulo, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1.º Amonestación verbal

2.º Amonestación por escrito



3.º Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1.º Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

2.º Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para la promoción o ascensos

3.º Pérdida temporal del Nivel pasando al inmediatamente inferior, incluso si comporta cambio de Grupo, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año.

c) Por faltas muy graves:

1.º Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

2.º Pérdida definitiva del Nivel o Grupo con su repercusión económica.

3.º Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a Niveles superiores.

4.º Despido.

5.º Traslado forzoso

Art. 62. Tramitación y prescripción. —

Faltas leves. Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos.

Para la imposición de sanciones por falta grave o muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado/a pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal para que, por ambas partes y en plazo de tres días, puedan manifestar a la dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, el trabajador/a, o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá por la empresa a imponer al trabajador/a la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados/as de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

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

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

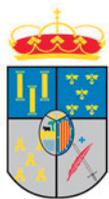
Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores/as fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.



CAPÍTULO XI.- PREVENCIÓN DEL ACOSO

Art. 63. Acoso en el trabajo. — El personal tiene derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral en el trabajo por parte de compañeros y superiores. Las partes negociadoras de este Convenio prevendrán y combatirán el problema del acoso moral en todas sus posibles vertientes mediante la adopción de cuantas medidas de tipo legal puedan incorporarse al texto del mismo.

Por lo que respecta al acoso sexual, de conformidad con la recomendación y el código de conducta relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE (LCEur 1992, 500), las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el Sector Hospitalario, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en el mismo, y que sea ofensiva para el empleado objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de la Comisión Paritaria, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el artículo 68 del presente Convenio. Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 67, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Art. 64. Definiciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo. — Todos los trabajadores/as tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, moral y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

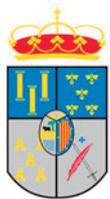
Se considerarán constitutivas de acoso moral, cualesquiera conductas y comportamientos entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas.

Se consideran conducta constitutivas de acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La constatación de la existencia de acoso sexual, moral o por razón de sexo en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de un posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Art. 65. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. — La empresa promoverá condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de los trabajadores/as, la empresa establecerá protocolos de actuación que incluirán:

1. El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personal y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. 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.
4. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.



CAPÍTULO XII- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

Art. 66. Composición, adopción de acuerdos y funcionamiento. — Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de doce miembros, por cada parte firmante de este Convenio, libremente designados por las mismas, con las funciones que se desarrollan en el artículo siguiente.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

El funcionamiento de la Comisión se realizará en la forma que la misma acuerde.

Art. 67. Funciones y procedimientos de la comisión paritaria. —

1.— La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y/o anexos que formen parte del mismo.

2.— Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias de este Convenio se obligan a poner en conocimiento de esta Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el apartado 5 de este artículo sin que haya emitido resolución o dictamen.

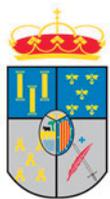
3.— Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante esta Comisión Paritaria, adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda el proponente que le asisten.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4.— La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime oportuna para mayor información, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

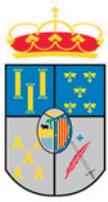
5.— La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información adicional solicitada, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, para emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido la resolución o dictamen, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional.



6.– Las discrepancias producidas en la comisión paritaria se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, en concreto al Acuerdo de Solución autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León. ASAC.

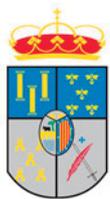
CAPITULO XIII- DISPOSICIONES VARIAS.

Seguro de Responsabilidad Civil. — La empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro de Responsabilidad Civil, en la que se cubren las responsabilidades civiles de todo el personal del Hospital. En la actualidad la misma cubre unos límites máximos de 150.253 € por víctima y 600.000 € por daños y siniestro.



ANEXO I								MODULO				TURNO DE TRABAJO			LIBRANZAS			JORNADA	
MODULO	TURNO DE TRABAJO			LIBRANZAS		JORNADA		NOCHES	NOCHES AL AÑO	LS.N.	M/T	V	LS.N.	LIBR.	A REALIZAR				
NOCHES	NOCHES AL AÑO	LS.N.	M/T	V	LS.N.	LIBR.	A REALIZAR												
0	0	0	243	30	6	86	1.701	21	73	73	120	30	6	63	1.570				
1	1	1	241	30	6	86	1.697	21	74	74	118	30	6	63	1.566				
1	2	2	239	30	6	86	1.693	21	75	75	116	30	6	63	1.562				
1	3	3	237	30	6	86	1.689	22	76	76	115	30	6	62	1.565				
1	4	4	236	30	6	85	1.692	22	77	77	114	30	6	61	1.568				
2	5	5	234	30	6	85	1.688	22	78	78	112	30	6	61	1.564				
2	6	6	232	30	6	85	1.684	22	79	79	110	30	6	61	1.560				
2	7	7	230	30	6	85	1.680	23	80	80	109	30	6	60	1.563				
2	8	8	228	30	6	85	1.676	23	81	81	108	30	6	59	1.566				
3	9	9	226	30	6	85	1.672	23	82	82	106	30	6	59	1.562				
3	10	10	224	30	6	85	1.668	23	83	83	104	30	6	59	1.558				
3	11	11	223	30	6	84	1.671	24	84	84	103	30	6	58	1.561				
3	12	12	221	30	6	84	1.667	24	85	85	101	30	6	58	1.557				
3	13	13	219	30	6	84	1.663	24	86	86	100	30	6	57	1.560				
4	14	14	217	30	6	84	1.659	25	87	87	98	30	6	57	1.556				
4	15	15	216	30	6	83	1.662	25	88	88	97	30	6	56	1.559				
4	16	16	214	30	6	83	1.658	25	89	89	95	30	6	56	1.555				
5	17	17	212	30	6	83	1.654	25	90	90	94	30	6	55	1.558				
5	18	18	210	30	6	83	1.650	26	91	91	92	30	6	55	1.554				
5	19	19	208	30	6	83	1.646	26	92	92	91	30	6	54	1.557				
5	20	20	206	30	6	83	1.642	26	93	93	89	30	6	54	1.553				
6	21	21	205	30	6	82	1.645	27	94	94	88	30	6	53	1.556				
6	22	22	203	30	6	82	1.641	27	95	95	86	30	6	53	1.552				
6	23	23	201	30	6	82	1.637	27	96	96	85	30	6	52	1.555				
7	24	24	199	30	6	82	1.633	27	97	97	83	30	6	52	1.551				
7	25	25	197	30	6	82	1.629	28	98	98	82	30	6	51	1.554				
7	26	26	195	30	6	82	1.625	28	99	99	80	30	6	51	1.550				
7	27	27	194	30	6	81	1.628	28	100	100	79	30	6	50	1.553				
8	28	28	192	30	6	81	1.624	29	101	101	77	30	6	50	1.549				
8	29	29	191	30	6	80	1.627	29	102	102	76	30	6	49	1.552				
8	30	30	189	30	6	80	1.623	29	103	103	74	30	6	49	1.548				
9	31	31	187	30	6	80	1.619	29	104	104	73	30	6	48	1.551				
9	32	32	185	30	6	80	1.615	30	105	105	71	30	6	48	1.547				
9	33	33	183	30	6	80	1.611	30	106	106	69	30	6	48	1.543				
9	34	34	181	30	6	80	1.607	30	107	107	68	30	6	47	1.546				
10	35	35	179	30	6	80	1.603	31	108	108	67	30	6	46	1.549				
10	36	36	177	30	6	80	1.599	31	109	109	65	30	6	46	1.545				
10	37	37	175	30	6	80	1.595	31	110	110	64	30	6	45	1.548				
11	38	38	173	30	6	80	1.591	31	111	111	62	30	6	45	1.544				
11	39	39	172	30	6	79	1.594	32	112	112	60	30	6	45	1.540				
11	40	40	170	30	6	79	1.590	32	113	113	59	30	6	44	1.543				
11	41	41	168	30	6	79	1.586	32	114	114	57	30	6	44	1.539				
12	42	42	166	30	6	79	1.582	33	115	115	56	30	6	43	1.542				
12	43	43	165	30	6	78	1.585	33	116	116	54	30	6	43	1.538				
12	44	44	163	30	6	78	1.581	33	117	117	53	30	6	42	1.541				
13	45	45	162	30	6	77	1.584	33	118	118	51	30	6	42	1.537				
13	46	46	160	30	6	77	1.580	34	119	119	50	30	6	41	1.540				
13	47	47	159	30	6	76	1.583	34	120	120	48	30	6	41	1.536				
13	48	48	157	30	6	76	1.579	34	121	121	47	30	6	40	1.539				
14	49	49	156	30	6	75	1.582	35	122	122	46	30	6	39	1.542				
14	50	50	154	30	6	75	1.578	35	123	123	44	30	6	39	1.538				
14	51	51	152	30	6	75	1.574	35	124	124	42	30	6	39	1.534				
15	52	52	151	30	6	75	1.577	35	125	125	41	30	6	38	1.537				
15	53	53	150	30	6	73	1.580	36	126	126	40	30	6	37	1.540				
15	54	54	148	30	6	73	1.576	36	127	127	38	30	6	37	1.536				
15	55	55	147	30	6	72	1.579	36	128	128	36	30	6	37	1.532				
16	56	56	145	30	6	72	1.575	37	129	129	35	30	6	36	1.535				
16	57	57	144	30	6	71	1.578	37	130	130	33	30	6	36	1.531				
16	58	58	142	30	6	71	1.574	37	131	131	32	30	6	35	1.534				
17	59	59	141	30	6	70	1.577	37	132	132	30	30	6	35	1.530				
17	60	60	139	30	6	70	1.573	38	133	133	29	30	6	34	1.533				
17	61	61	138	30	6	69	1.576	38	134	134	27	30	6	34	1.529				
17	62	62	136	30	6	69	1.572	38	135	135	26	30	6	33	1.532				
18	63	63	135	30	6	68	1.575	39	136	136	24	30	6	33	1.528				
18	64	64	133	30	6	68	1.571	39	137	137	23	30	6	32	1.531				
18	65	65	131	30	6	68	1.567	39	138	138	21	30	6	32	1.527				
19	66	66	130	30	6	67	1.570	39	139	139	20	30	6	31	1.530				
19	67	67	129	30	6	66	1.573	40	140	140	18	30	6	31	1.526				
19	68	68	127	30	6	66	1.569	40	141	141	17	30	6	30	1.529				
19	69	69	125	30	6	66	1.565	40	142	142	15	30	6	30	1.525				
20	70	70	124	30	6	65	1.568	41	143	143	13	30	6	30	1.521				
20	71	71	123	30	6	64	1.571	41	144	144	11	30	6	30	1.517				
20	72	72	121	30	6	64	1.567	41	145	145	9	30	6	30	1.513				
								41	146	146	8	30	6	29	1.516				
								42	147	147	35	30	6		1.715				
								42	147	147	6	30	6	29	1.512				
								42	148	148	4	30	6	29	1.508				
								42	149	149	2	30	6	29	1.504				

CVE: BOP-SA-20130805-006



ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DEL 2013 DE LA FUNDACIÓN HOSPITAL GENERAL SANTÍSIMA TRINIDAD

El presente anexo hace referencia al “Art. 40.- “Tablas salariales” y art. 41.- “Pagas extraordinarias.”, para los que se acuerda lo siguiente:

- 1- Durante el año dos mil trece ambas pagas extraordinarios se reducirán en un 40 %.
- 2- Para los años sucesivos, durante la vigencia del presente convenio, en el mes de enero de cada año, se renegociará la recuperación del poder adquisitivo de la paga extraordinaria (40% de la paga).
- 3- Durante los años 2013 y 2014 se producirá una congelación salarial, la actualización salarial para los años 2015 y 2016, se negociará en el mes enero de cada uno de dichos años, siempre con efecto retroactivo al uno de enero de ese año.