

## **ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO**  
**CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,**  
**CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES**  
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA  
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

*Convenio:* Hermanas Hospitalarias Sagrado Corazón de Jesús.

*Expediente:* 29/01/0055/2020.

*Fecha:* 9 de noviembre de 2020

*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.

*Código:* 29004442011989.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HERMANAS HOSPITALARIAS SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS.*

Visto el acuerdo de fecha 27 de marzo de 2020 de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Hermanas Hospitalarias Sagrado Corazón de Jesús, número de expediente REGCON 29/01/0055/2020 y código de convenio colectivo 29004442011989, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la comisión negociadora.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 9 de noviembre de 2020.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

## CONVENIO COLECTIVO DEL COMPLEJO ASISTENCIAL DE HERMANAS HOSPITALARIA 2019-2021

El presente convenio se suscribe con fecha 27 de marzo de 2020 por parte de los miembros del comité de empresa del Complejo Asistencial Hermanas Hospitalarias de Málaga pertenecientes a las secciones sindicales CC. OO., CSIF y USAE.

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

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

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al Complejo Asistencial Hermanas Hospitalarias de Málaga, durante el tiempo de su vigencia.

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

El presente convenio colectivo registrará las relaciones laborales que se establecen entre el Complejo Asistencial Hermanas Hospitalarias y sus trabajadores.

La plantilla del centro se estructura en dos áreas profesionales: Social y sanitaria.

Las condiciones de trabajo pactadas en este convenio serán de aplicación a todos los trabajadores del centro, que en la actualidad o en el futuro presten sus servicios bajo la dependencia del mismo.

Quedan excluidos, expresamente, los siguientes:

- El presente convenio no será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).
- Quedan, asimismo, excluidas de la aplicación de este convenio, las relaciones a que se refiere el artículo 2 del ET, especialmente y de forma expresa, las establecidas con las personas con contrato de alta dirección y el personal religioso.
- Están excluidas, igualmente, aquellas personas físicas vinculadas con la empresa por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil, mercantil o administrativa.

Quedan excluidos a efectos exclusivamente de jornada y retribución:

- Las promociones a puestos directivos, los jefes de áreas, supervisores y responsables administrativos del Área de Gestión.
- Los trabajadores que sean designados para ocupar los puestos que la empresa califique, en función de sus funciones y competencias, de relevante responsabilidad y/o confianza.
- Los becarios, alumnos en prácticas y especialistas en Ciencias de la Salud se regirán por la normativa que les es propia, y, en todo caso por las condiciones establecidas en su contrato o regulación expresa.

##### Artículo 3. *Vigencia y denuncia*

La vigencia del presente convenio será de tres años, esta es, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Si bien el convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2019.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, en cualquier momento, hasta tres meses antes de la finalización de la vigencia del mismo. En caso de denuncia por cualesquiera de las partes, el presente convenio colectivo mantendrá su vigencia hasta la aprobación de un nuevo convenio colectivo, excepto en lo relativo a la actualización salarial.

Si no existe denuncia, se acuerda delegar la competencia negociadora del contenido del convenio a la comisión paritaria contando con un periodo máximo de negociación de nueve meses.

Si no existiese denuncia, el convenio se prorrogará por años naturales.

#### Artículo 4. *Comisión paritaria*

De acuerdo con lo previsto en las disposiciones en vigor, se crea una comisión paritaria del convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

La comisión estará compuesta por seis vocales, tres de ellos designados por la entidad rectora y tres por los representantes del personal.

Las funciones específicas de la comisión paritaria del convenio son, además de las establecidas por disposición legal, las siguientes:

- Interpretación del convenio.
- Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos, concretamente en este texto.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Actualización del convenio: La comisión paritaria se compromete a:
  - Adaptar y actualizar la redacción y contenido del convenio a las normativas que se aprueben y publiquen durante su periodo de vigencia.
  - Adicionalmente a lo anterior, y con la finalidad de simplificar y mejorar su comprensión, la comisión paritaria se compromete a crear los procedimientos, documentos o guías que fuesen pertinentes.
- Finalizado el presente convenio esta comisión de no mediar denuncia adquiere responsabilidad negociadora parcial.

Quedará válidamente constituida la comisión cuando se encuentren presentes, en ella los vocales representantes del personal, y, al menos, uno por parte de la entidad rectora.

En cumplimiento de lo dispuesto en la letra c), del número 3, del artículo 85, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se asigna de forma expresa a la comisión paritaria la intervención que corresponda para resolver las discrepancias que pudiesen surgir.

La comisión paritaria debe resolver la cuestión sometida a la misma en el plazo de 10 (diez) días laborales, contados a partir de la fecha en que sea sometido un asunto a la comisión y los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta.

De todas las reuniones de la comisión se extenderá necesariamente un acta, en la que se recogerán todos los pormenores de la reunión.

Si en este espacio de tiempo no consigue resolver la controversia, cualquiera de las partes (empresa o representantes de los trabajadores) podrá someterla al procedimiento de conciliación-mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), deduciendo la correspondiente solicitud ante dicho organismo en Málaga.

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

#### Artículo 5. *Absorción*

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas.

Se excluye de los conceptos absorbibles el complemento de condición más beneficiosa.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

Las representaciones firmantes convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, considerarán el convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que no se respetaran cualesquiera de los pactos concretos contenidos en aquel, por entender que el contenido del convenio quedaría así desvirtuado, salvo que los referidos pactos conculquen individualmente los mínimos de derecho necesario, a juicio de la autoridad laboral competente o la jurisdicción laboral, en cuyo caso, y previa aprobación de la comisión paritaria del convenio, continuará en vigor el convenio con las modificaciones preceptivas en orden al cumplimiento de la vigente legislación.

#### Artículo 7. *Concurrencia*

En lo no previsto en este convenio, regirá con carácter supletorio el convenio colectivo para clínicas y sanatorios privados de Málaga y provincia, y demás legislación de ámbito superior.

En materia de concurrencia se estará a lo dispuesto en el artículo 84 del ET.

#### Artículo 8. *Inaplicación de las condiciones pactadas*

En relación al procedimiento para la no aplicación de las condiciones pactadas en este convenio colectivo se aplicará el artículo 82.3 del ET.

### CAPÍTULO II

#### **Organización del trabajo**

#### Artículo 9. *Principios generales*

La organización práctica del trabajo y la jerarquización de funciones es facultad exclusiva de la entidad rectora, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que, mediante ella, se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

A este respecto serán las distintas direcciones, en el ámbito de su competencia, quienes actúen en nombre de la entidad rectora.

#### Artículo 10. *Jornada laboral*

La jornada máxima de trabajo efectivo para todo el personal afectado por el presente convenio será de 1.771 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, pudiéndose distribuirse regular o irregularmente a lo largo del año, con respecto a los periodos mínimos de descanso diario y semanal señalados en el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Diariamente la jornada podrá ser superior a nueve horas de trabajo efectivo, siempre que existan doce horas de descanso entre jornada y jornada.

El personal con jornadas de trabajo continuadas de más de seis horas tendrá derecho a veinte minutos de descanso que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

La planificación de los turnos de trabajo por parte de la dirección correspondiente se realizará con la antelación debida y en colaboración con su personal, al objeto de alcanzar los objetivos propuestos con la máxima satisfacción posible.

Los trabajadores del estamento facultativo, cuya jornada en presencia física sea inferior a la jornada máxima anual, podrán completar esta con servicios de alerta y/o guardias de presencia física.

Se consideran guardias médicas de presencia física aquella permanencia en el centro fuera de la jornada normal de trabajo de carácter ordinario, como consecuencia de la programación de las mismas que realice la dirección, con la finalidad de garantizar la atención continuada del paciente.

Se consideran guardias médicas localizadas aquellas que se organizan cuando las expresadas necesidades asistenciales no exijan la presencia física del médico sino que exista una situación de disponibilidad de sus servicios que haga posible su presencia en el centro de trabajo, dentro del lapso de tiempo más breve posible, cuando sea requerido por la empresa.

La realización de guardias médicas, una vez superada la jornada ordinaria, genera para el

trabajador una retribución específica y diferenciada.

La jornada irregular podrá ser como máximo de un 10 % de la jornada regular.

#### Artículo 11. *Horas complementarias*

Podrá acordarse individualmente la realización de horas complementarias de conformidad con lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas horas complementarias no podrán exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas en cada caso.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

#### Artículo 12. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este convenio.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo en el caso de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en contrato individual de trabajo.

Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso.

#### Artículo 13. *Organización del trabajo personal de trabajo a turnos*

El personal que viene desarrollando su trabajo en turnos (DUE, aux. clínica), según la organización actualmente vigente, desde la aplicación del presente convenio pasará, siempre que el índice de ocupación del centro supere el 80 %, a un sistema de organización del trabajo basado en los siguientes principios:

- El personal desarrollará su actividad de lunes a domingo.
- Existirá un turno rotatorio en horario de mañana y tarde y un turno fijo de noche.
- El personal que desarrolle su actividad en turno de mañana y tarde trabajará siete horas diarias durante 253. En cualquier caso, la planificación de los turnos de trabajo garantizará la coincidencia de libranzas con dos fines de semana completos (sábado y domingo consecutivos) por ciclo de veintiocho días, la coincidencia de libranza con siete festivos y la no-existencia de más de ocho días consecutivos sin libranza.
- Para la cobertura de las libranzas de los distintos servicios se crearán correturnos que tendrán garantizada la libranza de un fin de semana por ciclo de veintiocho días. La dirección del centro primará que en la medida que se produzcan vacantes en el régimen habitual de turnos, estas sean cubiertas por aquellos contratados como correturnos. Los correturnos ya existentes disfrutarán de las mismas libranzas en festivos que el resto del personal.
- El personal en turno de noche desarrollará su actividad en jornadas de diez horas diarias, con alternancia de días de trabajo y libranza.

En caso de que durante un periodo continuado de seis meses el centro se encontrará con un nivel de ocupación inferior al 80 %, la dirección de la empresa estará habilitada para, comunicado a los representantes de los trabajadores, limitar la libranza en fin de semana a uno por ciclo de veintiocho días.

Dado que el sistema de organización del trabajo que se implanta implica un exceso de

presencias de personal de lunes a viernes en jornada diurna, se utilizará ese exceso de presencias para la cobertura de las bajas de corta duración (menos de seis días) que se puedan producir.

Este régimen también será de aplicación para aquellas personas que por aplicación de cualquier tipo de derecho establecido por la legislación estén temporalmente en un turno fijo.

Se reconoce al personal, con categoría profesional de DUE, diez minutos al inicio de la jornada como tiempo de relevo de turno que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

#### Artículo 14. *Organización del trabajo-personal de limpieza*

El personal de limpieza desarrollará su actividad de lunes a domingo.

Existirá un turno rotatorio en horario de mañana y tarde.

El personal que desarrolle su actividad en turno de mañana y tarde trabajará siete horas diarias durante 253 días. En cualquier caso, la planificación de los turnos de trabajo garantizará la coincidencia de libranzas con dos domingos alternos por ciclo de veintiocho días, la coincidencia de libranza con siete festivos y la no existencia de más de ocho días consecutivos sin libranza.

Para la cobertura de las libranzas de los distintos servicios se crearán corretornos que tendrán garantizada la libranza de dos domingos alternos por ciclo de veintiocho días.

En caso de que durante un periodo continuado de seis meses el centro se encontrará con un nivel de ocupación inferior al 80 %, la dirección de la empresa estará habilitada para, comunicado a los representantes de los trabajadores, limitar la libranza en fin de semana a uno por ciclo de veintiocho días.

Dado que el sistema de organización del trabajo que se implanta implica un incremento de personal de limpieza, se utilizará ese exceso para la cobertura del servicio de office.

#### Artículo 15. *Puente recuperable*

Todo el personal afectado por el presente convenio que disfrute todos los festivos del año, previa autorización de la dirección del centro, tendrá derecho al disfrute de un puente al año, recuperable.

Dicha recuperación se efectuará en la forma y por el sistema que para cada uno de los estamentos profesionales acuerde con la dirección del complejo, respetando en cualquier caso las necesidades del servicio y que se efectúe la total recuperación de las horas disfrutadas en el puente con el mismo número de horas, prestadas en la misma forma que las correspondientes al citado puente.

En cualquier caso, no podrán coincidir en el disfrute del puente más de una persona por servicio, salvo que el propio servicio lo permita.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en el turno de día, afectados por el presente convenio y que trabajen los festivos en la forma habitual, o sea, alternativamente, tendrán derecho al disfrute de los mismos de forma acumulada, como máximo en dos periodos, previa programación en cada uno de los servicios o plantas, para que no exista perjuicio en el mismo y las sustituciones se puedan efectuar sin problema alguno en cada uno de los servicios por los correspondientes corretornos.

### CAPÍTULO III

#### **Contratación**

#### Artículo 16. *Admisión y selección*

Corresponde a la entidad rectora, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio del absoluto cumplimiento en relación con las disposiciones legales sobre empleo.

Será la dirección del centro, de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, la responsable de establecer todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso, en lo relativo a aptitud, capacidad técnica, profesional,



física o cualesquiera otras que se estimen necesarias por virtud de la función y la tarea por la que se contrate al aspirante, y no por las que pudiera estar habilitado para realizar, como consecuencia de un título o capacidad adquirida.

#### Artículo 17. *Periodo de prueba*

Se establece un periodo de prueba de seis meses para titulados superiores o con certificado de profesionalidad de nivel 3, y de dos meses para el resto de las categorías profesionales.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### Artículo 18. *Contratación*

##### a) **CONTRATO EN PRÁCTICAS**

Se podrá realizar un contrato en prácticas a quienes estuvieran en posesión de título universitario, de formación profesional medio o superior y títulos oficialmente reconocidos como equivalentes (títulos de grado, máster universitario, doctorado, los títulos de MIR, FIR, PIR u otras titulaciones equivalentes), dentro de los cinco años siguientes a la obtención del título, siete si el contrato se concierta con un trabajador con discapacidad. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a los dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán la duración del contrato (por el periodo reanudándose después).

La retribución podrá ser de un 80 % de lo fijado en convenio para su puesto de trabajo en el primer año y del 95 % el segundo año.

El personal contratado bajo esta modalidad no podrá superar el 5 % de la plantilla por categoría a la que pertenezca.

##### b) **CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE**

El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores, mayores de dieciséis y menores de veinticinco años, que carezcan de la cualificación profesional obtenida y reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

Los trabajadores contratados en formación y aprendizaje no podrán realizar horas extraordinarias, trabajo a turnos, ni trabajos nocturnos.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante lactancia y paternidad interrumpirán la duración del contrato.

El tiempo de trabajo efectivo será del 75 % el primer año y del 85 % durante el segundo y tercer año.

Su retribución durante el primer año será del 75 % de las tablas salariales de su categoría y el 85 % de dicho salario durante el segundo y tercer año.

El personal contratado bajo esta modalidad no podrá superar el 5 % de la plantilla por categoría a la que pertenezca.

##### c) **CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

La empresa hará pública, por el procedimiento que se acuerde, las vacantes para facilitar la movilidad de trabajadores a tiempo parcial a tiempo completo y viceversa. Tendrán preferencia al cambio los trabajadores a tiempo completo que se hubieran convertido voluntariamente a

tiempo parcial y los trabajadores a tiempo parcial que lleven contratados en esa modalidad más de tres años.

Los trabajadores con hijos menores de ocho años tendrán preferencia para la cobertura de vacantes a tiempo parcial.

La conversión será siempre voluntaria.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales.

Las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial podrán ser de hasta un 60 % de las horas ordinarias, excepto en aquellas que sean convertidos de un contrato a tiempo completo donde el límite estará en un 15 % de las horas ordinarias. Dicho pacto deberá formalizarse por escrito en el modelo oficial existente.

Las horas complementarias se podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año o concentrarse en un periodo de tiempo, cuando supongan realizar la jornada completa durante más de un día consecutivo deberá comunicarse con el conjunto de la planilla de trabajo mensual con tres días de antelación.

#### **d) CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO**

Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agota tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione.

No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada para el caso de formalizar los contratos de trabajo como consecuencia de contratos con las administraciones públicas de carácter temporal y determinado.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, ni por vacaciones.

Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado, se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones:

- El contrato deberá especificar detalladamente la obra o el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a una o varias personas usuarias concretas. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.
- Las personas sujetas a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará siempre el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **e) CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

Se concierne para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Se entenderá como causa suficiente para realizar este tipo de contratos, la existencia de un índice de ocupación igual o superior al 85 % de la capacidad legalmente autorizada.

También podrá concertarse para una primera experiencia profesional, primer empleo joven, con un desempleado menor de treinta años, que no tenga experiencia profesional o que esta sea inferior a tres meses.

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.



En el caso de primer empleo joven, la jornada a tiempo parcial tendrá que ser mínimo el 75 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. En el supuesto de primer empleo joven tendrá una duración mínima de tres meses.

#### Artículo 19. *Extinción de la relación laboral y liquidación por saldo y finiquito*

La extinción de la relación laboral, salvo los supuestos que lo sea por voluntad del trabajador, o imputable al mismo, se comunicará por escrito al afectado con una antelación mínima de quince días cuando ello sea posible y legalmente proceda el preaviso.

#### Artículo 20. *Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador*

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la dirección al menos con un mes de antelación en el caso de los titulados superiores, o con certificado de profesionalidad de nivel 3 y de quince días para el resto de las categorías profesionales.

Si el trabajador incumpliera la obligación de preaviso indicada, la empresa descontará de la liquidación que le corresponda, un día de retribución por cada día de preaviso incumplido, detrayéndose, en su caso, del importe de los devengos que se deban abonar al trabajador en concepto de liquidación por finiquito. Asimismo, se eliminará la correspondiente parte proporcional de las pagas extraordinarias.

#### Artículo 21. *Regulación de vacantes y promoción interna*

La dirección del centro favorecerá la promoción interna, dando preferencia al personal del centro en aquellas vacantes que puedan producirse.

Serán consideradas plazas de promoción interna aquellas que impliquen un ascenso o mejora de categoría.

La empresa establecerá una lista de aspirantes a procesos de promoción a una categoría de mayor cualificación. Los aspirantes que interesen su participación en los procesos de promoción tendrán que estar en posesión y cumplir los mismos requisitos que en cada momento la empresa defina para sus procesos de selección externos. A los efectos de incorporarse a la lista bastará con acreditar tener la titulación requerida para ejercer una categoría de mayor cualificación.

Para la promoción interna, el plazo para la presentación de solicitudes estará abierto permanentemente, estableciéndose un listado por orden de fecha de solicitud.

El trabajador mantendrá la condición más beneficiosa del puesto de origen.

La solicitud y documentación acreditativa de la titulación requerida deberá presentada en el Área de Administración y deberán ir dirigidas a la dirección Gerencia.

La oferta de puestos de promoción interna se hará conforme a las necesidades organizativas de la empresa, de conformidad con un funcionamiento óptimo de cada una de las áreas, con el fin de evitar un menoscabo, tanto en el rendimiento funcional de los trabajadores, como en la prestación de los servicios asistenciales de calidad.

En cualquier caso, las promociones internas temporales estarán condicionadas a vinculaciones de duración superior a tres meses.

Cuando se trate de contrataciones específicas para la cobertura de bloques vacacionales los trabajadores promocionados no podrán disfrutar de sus vacaciones durante los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre.

## Artículo 22. *Movilidad interna del Área Social al Área Sanitaria*

### 1. MOVILIDAD VOLUNTARIA

La empresa facilitará la cobertura de puestos del área sanitaria mediante la movilidad interna voluntaria de profesionales del área social, contribuyendo de este modo al desarrollo profesional de los trabajadores.

Se establece para ello un sistema de cobertura definitiva de puestos estructurales, así como de cobertura temporal de puestos eventuales con una duración superior a seis meses.

### 2. MOVILIDAD INTERNA DEFINITIVA

Con una periodicidad anual el consejo de dirección convocará un proceso de cobertura de puestos del área sanitaria mediante movilidad interna, dirigida a aquellos trabajadores del área social que dentro de la misma categoría profesional, soliciten voluntariamente trasladarse de manera definitiva al área sanitaria manteniendo la misma modalidad contractual.

Corresponde exclusivamente al consejo de dirección de la empresa determinar qué vacantes de las generadas como consecuencia de renunciaciones, jubilaciones o puestos estructurales de nueva creación se ofertarán para su cobertura mediante este sistema. Las plazas ya existentes que se oferten se harán en las mismas condiciones que tuviera el puesto previamente. La prestación de una asistencia sanitaria personalizada y de calidad no sería viable sin los profesionales más adecuados para cada puesto de trabajo por lo que es máxima responsabilidad del consejo de dirección garantizar el personal óptimo para cada puesto.

Con carácter previo a la aprobación por el consejo de dirección del proceso de movilidad interna se facilitará al comité de empresa el listado de las vacantes estructurales objeto de posible cobertura.

El traslado estará sujeto a los siguientes requisitos:

- Tener contrato laboral indefinido.
- Tener la titulación exigida para el puesto al que se pretende optar.
- Cumplir todas las competencias imprescindibles del puesto que se pretende cubrir a nivel de selección. En este sentido, corresponderá a la empresa la definición de las competencias adecuadas para la cobertura de un puesto de trabajo vacante mediante movilidad interna, que se valorarán mediante un baremo de méritos en el que se valore tiempo trabajado, formación, evaluación del desempeño.
- No haber sido objeto de sanción en los últimos dos años.

Tendrán preferencia en cuanto a su valoración las peticiones formuladas por aquellos trabajadores que se encuentren de alta y trabajando efectivamente en la empresa (excepciones: Bajas maternales, IT accidentes de trabajo y enfermedad profesional, excedentes forzosos y excedentes por cuidados de familiares).

Los trabajadores promocionados únicamente podrán formular solicitud de movilidad respecto de su categoría de origen.

La asignación de vacantes se hará en función de la puntuación obtenida por los trabajadores en cada convocatoria y en la que se tendrán en cuenta dos aspectos:

- Puntuación obtenida en el baremo de méritos recogido en el anexo IV, con un peso en la puntuación final del 70 % .
- Valoración por parte de la empresa de las competencias necesarias para el puesto a través de criterios objetivos (tiempo trabajado, formación...), con un peso en la puntuación final del 30 % .

En función de las necesidades organizativas de la empresa se determinarán las fechas de efectividad de la movilidad interna definitiva. La incorporación del trabajador se producirá en cuanto las circunstancias productivas lo permitan.

En caso de renuncia de un trabajador a la movilidad interna definitiva se excluirá del listado hasta la próxima convocatoria a la que tendrá que volver a optar.

Los listados derivados en una convocatoria no tendrán validez para convocatorias siguientes, debiendo el interesado optar voluntariamente a cuantos procesos se convoquen.

### 3. MOVILIDAD INTERNA TEMPORAL

La empresa facilitará la movilidad interna temporal como instrumento para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores del área social.

La empresa convocará un proceso extraordinario para la solicitud voluntaria de movilidad temporal, independiente de la convocatoria de movilidad definitiva, generando un listado que se actualizará con carácter periódico en función de las necesidades de la empresa.

El listado generado estará ordenado conforme al baremo de méritos recogido en el anexo IV.

Los aspirantes que interesen su participación en los procesos de movilidad regulados en este artículo deberán cumplir idénticos requisitos a los fijados para la movilidad interna definitiva.

La determinación de las características de los puestos ofertados a movilidad interna temporal serán los establecidos por el consejo de dirección y en todo caso, habrán de tener una duración determinada de más de seis meses, salvo en el caso de excedencias por cuidado de hijos y familiares o permisos sin sueldo, en los que se podrán ofertar siempre y cuando tengan una duración mínima de tres meses.

En estos casos, la empresa podrá dar preferencia al trabajador correturnos de la propia unidad donde surja la vacante temporal, y ofertar el puesto de correturnos a movilidad interna voluntaria temporal.

Los contratos cuyo objeto lo constituya la incapacidad temporal del empleado sustituido, quedan excluidos de oferta a la movilidad interna temporal, al desconocerse en el momento de su adjudicación la duración de la misma. También quedan excluidos de la movilidad interna temporal los contratos a tiempo parciales, sustituciones por vacaciones, sustituciones por riesgo durante el embarazo y maternidad o aquellos en los que el empleado sustituido se encuentre en reducción de jornada.

La empresa tratará de garantizar que, al menos uno de cada cuatro puestos temporales en la parte sanitaria de estas características se cubran por este sistema, con independencia de la categoría profesional.

No se ofertarán los contratos por movilidad interna temporal a los trabajadores del listado que, a la fecha de oferta de los mismos, se encuentren en situación de incapacidad temporal.

El mero transcurso del tiempo trabajado en el área sanitaria no dará derecho a la consolidación del puesto o de las funciones asignados al mismo.

En caso de renuncia de un trabajador a la movilidad interna temporal pasará a ocupar la última posición del listado hasta la actualización o revisión del mismo. Las únicas situaciones donde la renuncia a una oferta de movilidad temporal no tendrá esta sanción serán las siguientes:

- Baja maternal/paternal.
- Excedencia por cuidado de hijos o familiares.
- Por estar de baja por enfermedad o accidente.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación profesional

#### Artículo 23. *Clasificación profesional*

El sistema de clasificación del centro se basa en grupos y subgrupos profesionales, definiendo el grupo en función del nivel de formación requerido para los puestos que lo integran y el subgrupo en base a criterios complementarios de exigencia basados en formación o responsabilidad.

#### Artículo 24. *Grupos profesionales*

La plantilla del centro se estructura en dos áreas profesionales: Social y sanitaria.

Los grupos profesionales son:

## **GRUPO 1**

Se requiere una titulación universitaria de grado superior o el equivalente para los puestos que actualmente lo integran dentro del Plan Bolonia.

- SUBGRUPO 1.A. De manera complementaria se requiere tener una profesión sanitaria y responsabilidad jerárquica sobre los recursos humanos y materiales de un área sanitaria claramente definida.
- SUBGRUPO 1.B. Se trata de una profesión sanitaria ejercida en un área del centro que tiene ese carácter.
- SUBGRUPO 1.C. El resto de puestos.

## **GRUPO 2**

Se requiere una titulación universitaria de grado medio o el equivalente para los puestos que actualmente lo integran dentro del Plan Bolonia.

- SUBGRUPO 2.A. Se trata de una profesión sanitaria ejercida en un área del centro que tiene ese carácter.
- SUBGRUPO 2.B. El resto de puestos.

## **GRUPO 3**

Se integra por puestos para los que se requiere formación profesional o equivalente.

- a) SUBGRUPO 3.A. Responsabilidad jerárquica sobre los recursos humanos y materiales de un área claramente definida.
- b) SUBGRUPO 3.B. Existe autonomía en el desarrollo de las funciones y responsabilidad funcional en determinados aspectos sobre otros puestos.
- c) SUBGRUPO 3.C. Realiza las funciones que le son propias con un grado alto de autonomía.
- d) SUBGRUPO 3.D. Realiza las funciones que le son propias con un grado limitado de autonomía.

## **GRUPO 4**

- Resto de puestos.

### *Artículo 25. Grupos profesional y colegio electoral*

Para las elecciones sindicales los trabajadores/as que conforman el censo electoral se subdividirán en dos colectivos:

- Colectivo de técnicos y administrativos, conformado por: Grupo profesional 1, grupo profesional 2, subgrupo 3A, subgrupo 3B, epígrafe educador; y subgrupo 3C, epígrafe oficial administrativo.
- Colectivo de especialistas y no cualificados, conformado por: Grupo profesional 4, subgrupo 3B, epígrafe cocinero; subgrupo 3C, epígrafe oficial de mantenimiento, y subgrupo 3D.

## CAPÍTULO V

### **Retribución**

#### *Artículo 26. Salario*

##### **1. SALARIO BASE**

Es un salario fijo que depende del grupo y subgrupo profesional al que se pertenezca.

##### **2. PLUS CONVENIO**

Es un salario fijo que depende del subgrupo profesional. Los profesionales que desarrollan su actividad en el área sanitaria o común del complejo tienen un plus diferente a los que desarrollan su actividad en un área social.

**3. PLUS DE IDIOMAS**

La persona que independientemente de su categoría profesional se contrate expresamente para utilizar otros idiomas que no fueran el castellano o español, previa comprobación del conocimiento de los mismos, percibirá un aumento del 10 % sobre el salario base.

**4. PLUS DE RESPONSABILIDAD FAMILIAR**

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán este plus en la cuantía que se determina en el anexo I, siempre que tengan familiares a su cargo, reconocidos por la Seguridad Social, o no estando reconocidos no obtengan renta de capital o trabajo superior al 50 % del salario mínimo interprofesional.

**5. PLUS POR HIJO DISCAPACITADO**

Se establece un subsidio para los trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados físicos o psíquicos, reconocidos como tales por los organismos oficiales. El subsidio será el equivalente al 100 % de la cuantía que en cada momento se abone por tal concepto en el Régimen de Seguridad Social.

**6. PLUS DE NOCTURNIDAD**

Se establece un plus de nocturnidad equivalente al 25 % del salario base para todos aquellos trabajadores que realicen jornada nocturna, considerando jornada nocturna las horas que transcurren desde las 22:00 PM hasta las 8:00 AM.

**7. PLUS DE FESTIVOS ESPECIALES**

Los trabajadores que presten servicios en las siguientes fechas recibirán un complemento equivalente a un turno de trabajo.

- a) El turno de noche del día 24 de diciembre de 2019, 2020 y 2021, y del de mañana y tarde del día 25 de diciembre de 2019, 2020 y 2021.
- b) El turno de noche del día 31 de diciembre de 2019, 2020 y 2021, y del de mañana y tarde del día 1 de enero de 2020 y 2021.
- c) El turno de noche del día 5 de enero de 2020 y 2021, y el de mañana y tarde del día 6 de enero de 2020 y 2021.

**8. PLUS DE TURNO PARTIDO**

Se incrementa un 20 % el precio hora en aquellos turnos partidos no planificados.

**Artículo 27. Plus de transporte**

Con la finalidad de compensar los desplazamientos de los trabajadores desde sus domicilios hasta el lugar de trabajo, se acuerda establecer este plus en la cuantía que se especifica en el anexo I, e igual para todos los puestos de trabajo, que se abonará por día efectivamente trabajado, con carácter general en once mensualidades.

En caso de reducción de jornada acumulada por días el plus transporte se reducirá en la misma proporción que la jornada.

**Artículo 28. Condición más beneficiosa**

El personal que a la fecha de la firma de este convenio percibiera el complemento de condición más beneficiosa lo mantendrá, siendo este actualizable en el mismo porcentaje que el resto de conceptos y no absorbible.

**Artículo 29. Abono de salarios**

El salario anual se pagará en catorce pagas mensuales que se abonarán el primer día laborable de cada mes.

**Artículo 30. *Compensación por enfermedad y accidente***

En los casos de baja por IT, el complejo se compromete, a sus expensas, a efectuar el pago de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe el trabajador a cargo del Régimen General de la Seguridad Social, hasta el tope del salario real, en los siguientes casos:

- Por IT, motivada por intervención quirúrgica, desde el momento del acto quirúrgico.
- En IT, derivada de accidente, sea o no laboral, desde el momento de producirse este.
- En IT, derivada de maternidad, durante el periodo máximo previsto en la disposición vigente.
- Por IT derivada de enfermedad común, desde el 21 día de la fecha indicada en el parte de baja.

**Artículo 31. *Garantía de no sustitución***

En el caso del personal afectado por la cláusula de condición más beneficiosa de ser despedido por un despido calificado como improcedente la empresa está obligada a destinar el importe individual de dicha cláusula a un fondo de acción social, que se contabilizará en cuenta independiente, que se destinará a atender necesidades, en forma de apoyo directo, de personal que pudiera solicitarlo.

Con tal fin se constituirá una comisión de asuntos sociales formada por un miembro de la dirección de la empresa y un miembro del comité de empresa que será la responsable de aprobar por consenso las solicitudes de ayuda según los criterios definidos en el anexo II.

**Artículo 32. *Revisión salarial***

La revisión salarial para el periodo 2019 a 2021, prorrogable hasta otro trienio por razón del artículo 3, se ajustará al resultado económico del ejercicio del año anterior, siguiendo la fórmula:

- Resultado del ejercicio/(partido por) importe neto de la cifra de negocios; procediendo ambos epígrafes de la cuenta de pérdidas y ganancias del informe de auditoría anual.

Según resultado del ejercicio podrá existir un incremento acorde al IPC de carácter consolidable y un incremento acorde al IPC de carácter no consolidable, este último se denomina bono de distribución no consolidable (BDNC).

A efectos, según resultado económico del ejercicio anterior, la revisión salarial es como consta en tabla que sigue:

El BDNC para ser percibido está condicionado a la presencia continuada de un año y un día del trabajador en la empresa (N<sup>o</sup>). Se calcula como sigue:

- Masa salarial de las N<sup>o</sup> personas con más de un año y un día \* (por) el % de IPC no consolidable/(partido) N<sup>o</sup> personas.

A efectos, el BDNC será abonado en un solo pago y por igual a partes iguales a los trabajadores mencionados (N<sup>o</sup>).

El % de IPC consolidable se aplicará a los conceptos salariales que el anterior convenio expresaba en cantidades brutas en su anexo I. Para mayor claridad y facilidad de uso, se acompañan a este convenio como anexo I, la actualización de dicha tabla a fecha final del convenio precedente (31 de diciembre de 2018).

Previo a la revisión salarial, el grupo profesional 4 Social o no cualificado del área social, el 1 de enero de 2019 incrementará el salario bruto anual en 2.000 euros, esta cantidad se repartirá en catorce pagas agregándose al plus convenio.

**Tabla de revisión salarial**

RESULTADO	INCREMENTO
INFERIOR AL 0 %	NINGUNO
SUPERIOR AL 0 % E INFERIOR AL 2 %	1/2 IPC CONSOLIDABLE + BONO DE DISTRIBUCIÓN (1/4 DE IPC)
IGUAL O SUPERIOR AL 2 % E INFERIOR AL 4 %	1 IPC CONSOLIDABLE + BONO DE DISTRIBUCIÓN (1/2 DE IPC)
IGUAL O SUPERIOR AL 4 %	1 IPC CONSOLIDABLE + BONO DE DISTRIBUCIÓN (1 DE IPC)



**Artículo 33. *Plus salarial de fidelización***

Con el objeto de recompensar el compromiso de los colaboradores con la empresa, aquellos trabajadores/as fijos que cumplan los criterios de acceso y de evaluación contenidos en el anexo V, percibirán anualmente este plus valorado en 240 euros. El mismo no será absorbible ni revalorizable.

**CAPÍTULO VI****Plan de igualdad****Artículo 34. *No discriminación en las relaciones laborales***

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o de parentesco, pudiendo realizar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con la misma retribución, jornada y demás condiciones de trabajo, siempre en iguales condiciones salariales y laborales, jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, enfermedad, vacaciones, licencias y excedencias.

Específicamente se establece el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

**Artículo 35. *Comisión paritaria de igualdad***

Estará compuesta por seis miembros nombrados por la dirección del complejo asistencial o el comité de empresa teniendo que ser paritaria en número y género.

Se reunirá cuando sea convocada por cualquiera de las partes y al menos una vez al año convocada por la dirección de la empresa.

Las funciones de la comisión paritaria de igualdad serán:

- Recibir información anual de los indicadores de igualdad definidos en el artículo 37.
- Acordar un diagnóstico de las desviaciones en los indicadores si los hubiera.
- Acordar planes de acción para corregir las desviaciones detectadas en los indicadores, si fuera necesario consecuencia del diagnóstico anterior.

**Artículo 36. *Indicadores en materia de igualdad***

La empresa elaborará anualmente los siguientes indicadores de igualdad que se calcularán en plantilla promedio anual en términos de plantilla equivalente por global de empresa y por género.

- Clasificación profesional: Plantilla promedio por categoría del convenio colectivo.
- Acceso al empleo: Altas por categoría del convenio colectivo (número de altas).
- Formación: Alcance de la formación por categoría (personas que han asistido al menos a una acción formativa/total plantilla).
- Retribución: Retribución real promedio por categoría (suma de salarios reales por categoría/plantilla promedio por categoría).

**Artículo 37. *Protocolo de acoso sexual*****a) DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL**

La Directiva 2002/73/CE define el acoso sexual como “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo”.

En virtud de lo anterior, se considerarán constitutivas de acoso sexual las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo o de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su condición sexual.
- Toda agresión sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, este siempre quedará referido a cualquier trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

#### b) TIPOS DE ACOSO SEXUAL

**CHANTAJE SEXUAL:** Se habla de chantaje sexual cuando la negativa a la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

**ACOSO SEXUAL AMBIENTAL:** Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

#### c) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto agredido.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso sexual para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

#### d) PROCEDIMIENTO PRELIMINAR

Si la persona afectada entiende que es factible, se intentará resolver el problema de manera extraoficial en un primer momento. En algún caso será incluso posible y bastante que al explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en el trabajo, se solucione el problema.

Puede ser demasiado difícil o violento hacer esto personalmente, por lo que podrá denunciarlo ante el director de Gestión, que de acuerdo con el presidente del comité de empresa designará un asesor confidencial que se encargará de esos primeros pasos. El asesor no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

La comunicación se hará en forma verbal o escrita por la supuesta víctima y por escrito por cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual. Asimismo, la indicada comunicación podrá ser realizada a través de un Sindicato o por medio de una tercera persona de confianza del denunciante, que de manera urgente, dará traslado del asunto a la Dirección de Gestión.

La función del asesor confidencial, en este procedimiento será entrevistarse con la persona afectada, o con ambas partes implicadas y reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo siete días, el asesor confidencial dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la apertura del procedimiento formal.

Si el denunciante no queda satisfecho con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

#### e) PROCEDIMIENTO FORMAL

La comunicación se realizará ante la persona que la Dirección de Gestión, de acuerdo con el Presidente del comité de empresa, designe (en adelante el instructor), la cual, no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes.

El instructor llevará personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos causantes de la denuncia, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Una vez realizada la comunicación, el instructor recabará del denunciante un escrito en el que se exponga con claridad y concreción el hecho/os que motivan la denuncia, y tras confirmar los incumplimientos, incoará un expediente, del cual se dará traslado inmediato a la persona denunciada, junto con una información detallada del contenido y naturaleza de la denuncia, concediéndole un plazo de tres días para contestar a la misma.

En el plazo máximo de diez días desde la fecha de la incoación del expediente, el Instructor resolverá, teniendo en cuenta el conjunto de las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, el tipo, reiteración, afectación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleado, y concluirá detallando en un informe los hechos que a su criterio han quedado objetivamente acreditados, elevándolo a la Dirección de Gestión, el cual, en su caso, determinará las medias disciplinarias que corresponda adoptar.

No obstante, lo anterior, el instructor, podrá declarar el sobreseimiento, cuando considere que las pruebas no son concluyentes, debiendo señalarse en este caso si la denuncia fue o no

presentada de mala fe, en cuyo caso dará lugar a las responsabilidades disciplinarias que correspondan, como si de un caso de simulación se tratase. En cualquiera de los casos elevará informe de todo lo actuado a la Dirección de Gestión.

Serán consideradas circunstancias agravantes los siguientes hechos:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual.
- Que existan dos o más víctimas.
- Que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La situación de temporalidad laboral o periodo de prueba en el que se encuentre el afectado, e incluso como becario en prácticas de la víctima.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- Que el acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Que, el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas, como consecuencia del acoso.
- Que se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

Todo el procedimiento será confidencial y urgente, quedando protegidas la intimidad y dignidad de los afectados, y el archivo de las actuaciones será custodiado por la dirección de gestión. Cualquier vulneración de la confidencialidad será sancionada como si de una falta muy grave por quebranto de secretos de obligada reserva se tratase.

#### d) OTRAS CONSIDERACIONES

Desde el momento de la denuncia y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que, a juicio del instructor, existan indicios suficientes de la existencia de acoso, este solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, mediante escrito que dirigirá a la dirección de gestión. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

En el supuesto de aplicación de una sanción distinta a la de despido o traslado del infractor, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral teniendo la persona acosada la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera excepcional, fueran de las normas que en cada momento estén vigentes sobre los traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si el resultado del expediente, o del conjunto de actuaciones fuese el sobreseimiento, el empleado afectado podrá solicitar su acoplamiento en otra unidad. La citada solicitud se atenderá de acuerdo a las posibilidades organizativas existentes en cada momento.

Si el resultado del expediente es el sobreseimiento, con expresa declaración de mala fe por parte del denunciante, dará lugar a responsabilidades disciplinarias como falta muy grave, por transgresión de la buena fe contractual.

Si por parte del denunciado se produjeran represalias sobre el denunciante, dichas conductas serán constitutivas de una sanción disciplinaria por falta muy grave.

#### Artículo 38. *Conciliación de la vida laboral y familiar*

##### 1. VACACIONES

El periodo de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales o veintitrés días laborables.

En aquellos casos en que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre. Aquellos trabajadores que disfruten de la totalidad de sus vacaciones fuera del periodo de julio, agosto, septiembre, Navidad y Semana Santa recibirán como compensación tres días naturales de vacaciones. El disfrute del permiso sin sueldo origina la pérdida de este derecho en el año natural.

El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación del personal entre los distintos meses. El personal que fraccione las vacaciones en dos periodos, tan solo tendrá prioridad en la elección de uno de esos dos periodos. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del periodo de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con un día de libranza, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal 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 originada.

## 2. LICENCIAS (ANEXO V)

Todos los trabajadores disfrutarán de las siguientes licencias:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho formalizada a través de la inscripción en registro público. Salvo acuerdo entre empresa y trabajador, se disfrutará con carácter inmediato a la celebración del matrimonio, comenzando su cómputo el primer día laborable siguiente al del hecho causante.
- Tres días naturales por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o pareja en convivencia acreditada, así como por fallecimiento de padres del cónyuge o pareja de hecho en convivencia acreditada, hijos o hijas de la pareja de hecho o pareja en convivencia acreditada. Si el fallecimiento ocurriese fuera de la ciudad de residencia del trabajador, el permiso será de dos días más, a justificar. El disfrute de este permiso se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante.
- Dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el fallecimiento ocurriese fuera de la ciudad de residencia del trabajador, el permiso será de dos días más, a justificar. Si el fallecimiento ocurriera después de haber comenzado la jornada laboral, la licencia empezará a contar a partir del día siguiente del fallecimiento. El disfrute de este permiso se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante.
- Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El derecho a dicho disfrute solo se generará una vez dentro del mismo proceso de enfermedad. Siempre que el trabajador lo solicite, y dentro del periodo de hospitalización se podrán disfrutar de los dos días, de manera consecutiva a lo largo del periodo de hospitalización. Si la hospitalización se produjera fuera de la ciudad de residencia del trabajador, el permiso será de dos días más, a justificar.

El disfrute de este permiso comenzará desde el momento mismo del hecho causante, con independencia de que sea festivo o laboral.

Tendrán la condición de enfermedad grave las que así vengan determinadas por informe médico.

Asimismo, se contempla la existencia de un día en caso de intervención ambulatoria, por motivos de enfermedad que necesariamente tendrá que ser el día de la intervención. También se contempla un día natural en el caso de intervención quirúrgica con internamiento en hospital de día, con la salvedad de que, de ser necesario reposo domiciliario, se flexibiliza el día de disfrute del permiso entre el mismo día de la intervención y los dos siguientes, con el debido justificante médico.

Se entenderá que hablamos de un proceso distinto cuando entre un alta y una nueva baja exista un documento de alta médica y un mínimo de cuarenta y ocho horas de diferencia.

- En los casos de nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave que precise hospitalización y cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1.000 km, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los días de permiso serán cinco días naturales y se verán incrementados, previa solicitud, en otros cinco días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado al lugar del hecho causante.
- Tres días laborables por nacimiento de hijos (biológico o adoptivo matrimonial o extramatrimonial). Si el nacimiento ocurriese fuera de la ciudad de residencia del trabajador, el permiso será de dos días más, a justificar.
- Dos días de permiso retribuido, siempre que exista incompatibilidad con la jornada de trabajo, debidamente justificados y que vengan motivados por:
  - Asistencia del trabajador o acompañamiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a consulta médica o prueba diagnóstica.
  - Por motivos de escolarización de los hijos, dentro de la enseñanza oficial, para reuniones con profesores.
  - Por el fallecimiento de personas allegadas y que no entren en el supuesto de consanguinidad o afinidad.
  - Por asistencia del trabajador a firma de documentos notariales necesarios para la adquisición y/o venta de vivienda, u otros actos análogos e indelegables (administraciones públicas, entidades financieras, etc.) carentes por lo general de un extenso horario flexible.

Esta licencia solo se disfrutará una vez transcurrido, al menos, un año de permanencia en la empresa, será proporcional a las horas contratadas y la empresa podrá denegarla por coincidencia de varios trabajadores en la misma fecha o por afectación del funcionamiento asistencial o por causas de fuerza mayor.

- Dos días por nacimiento de nieto.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Un día para el traslado de domicilio dentro del mismo término municipal, que serán dos cuando fuese a domicilio de otro término municipal.
- Un día por matrimonio de padres y/o hijos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- Al disfrute de permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales de enseñanza oficial.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo profesional, o la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

La solicitud de permisos retribuidos deberá realizarse con una antelación mínima de cinco días hábiles, salvo en los casos de fallecimiento u hospitalización.

El plazo para la presentación de los documentos justificativos será de cinco días hábiles desde el hecho causante salvo causa de fuerza mayor.



### 3. EXCEDENCIAS

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar excedencias voluntarias, por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La petición de excedencia será resuelta por la empresa en un plazo de treinta días para los titulados de grado medio y superior y de quince días para el resto de los trabajadores, debiendo presentar la solicitud por escrito a la dirección de la empresa.

Se podrá solicitar una nueva excedencia cuando haya transcurrido, al menos cuatro años de haberse incorporado de una anterior.

Antes de finalizar la misma, y con una antelación de al menos treinta días deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.

La empresa queda obligada a la admisión del trabajador una vez finalizado este periodo, solamente en los casos de trabajadores con cargos de responsabilidad sindical, solicitando este reingreso, al menos, con un mes de antelación.

Para el resto de las excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

### 4. EMBARAZO Y MATERNIDAD

Durante el embarazo los trabajadores tendrán derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Los trabajadores podrán acumular este derecho en jornadas completas por un total de trece días laborables, descontándose de ese máximo 0,5 días laborables por cada semana de vacaciones disfrutada dentro del periodo.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

### 5. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIARES

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Dicha reducción de jornada se podrá acumular en días completos siempre que lo permita la organización del trabajo.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de su avanzada edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

De común acuerdo, el trabajador que ejerza este derecho y la empresa, podrán establecer la acumulación en jornadas completas, de las horas de reducción a partir del ingreso

hospitalario. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, salvo que la empresa acredite fehacientemente la imposibilidad de acceder al horario solicitado, por razones productivas u organizativas. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de tal forma que puedan hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, siempre que tal adaptación no afecte gravemente a la organización del centro en cuestión.

En todos los casos, la reducción de jornada deberá solicitarse con al menos quince días naturales de antelación al inicio del disfrute. Igualmente, a la finalización de la reducción, el trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación.

#### **6. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el supuesto de alumbramiento con más de 180 días de vida fetal, con independencia de que el feto fallezca, se podrá solicitar la suspensión por maternidad con una duración de 16 semanas.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o de la trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el trabajador y la dirección, en los términos establecidos en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o paternidad, o con su ampliación por lactancia, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

#### **7. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD**

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica.

Durante el año 2020, el contrato se suspenderá durante 12 semanas, de las cuales serán obligatorias las cuatro semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.

A partir del 1 de enero de 2021, el contrato se suspenderá durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto.

Estas semanas obligatorias habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

#### **8. PERMISO SIN SUELDO**

Los trabajadores del centro podrán solicitar un permiso sin sueldo de un mínimo de quince días y un máximo de tres meses de duración, que se deberá solicitar con al menos un mes de antelación y que se concederá con el límite de que no podrán estar en esta situación más del 5 % de la plantilla real (personas de alta excluidos los interinos) de la categoría.

El criterio para la concesión del permiso será en primer lugar la fecha de solicitud y en segundo lugar la antigüedad.

No podrá solicitarse más de un permiso sin sueldo por año natural.

No obstante, lo anterior, el permiso sin sueldo podrá ser denegado cuando sea solicitada para realizar actividades concurrentes con las realizadas en la empresa, ya sea en centros públicos o privados.

## CAPÍTULO VII

### Representación de los trabajadores

#### Artículo 39. *Competencias y derechos del comité de empresa*

El comité de empresa tendrá los derechos de información consulta y competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Para realizar estas funciones cada uno de sus miembros dispondrá de un crédito de 30 horas mensuales, dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas según criterio del propio comité, quedando excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones convocadas por la empresa, así como las que se inviertan en la negociación del convenio colectivo.

Este crédito también se utilizará para la participación en otros órganos de representación Comité de Seguridad y Salud y Comisión Paritaria de Igualdad.

Los miembros del comité de empresa tendrán también las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves y muy graves, en el que serán oídos el interesado y el comité.
- Prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y en los supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si la sanción pretende basarse en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
- Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

#### Artículo 40. *Asambleas*

Las asambleas podrán ser convocadas por los delegados de Personal, el comité de empresa o el 33 % del total de la plantilla, y se regirán por lo dispuesto en el artículo 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Las asambleas se celebrarán en el centro de trabajo dentro del horario laboral y a ellas podrán acudir, previa comunicación a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, representantes de los sindicatos legalmente constituidos.

#### Artículo 41. *Delegados sindicales*

Las secciones sindicales estarán representadas, cuando en la empresa cuente con representantes en el comité o centro de trabajo y ocupe a más de doscientos cincuenta trabajadores, por delegados sindicales.

Las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa tendrán un delegado sindical, si el sindicato ha alcanzado el 10 por 100 en los votos de elección de miembros del comité.

En el supuesto de que los delegados sindicales no formen parte del comité de empresa tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, podrán asistir a las reuniones de los comités de empresa, seguridad y salud e igualdad.

Deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

#### CAPÍTULO VIII

#### Otras disposiciones

##### Artículo 42. *Prevención de riesgos laborales*

La temporalidad de la evaluación clínica laboral se fijará en el Plan de Prevención del Centro, salvo que la solicite el trabajador o la empresa por causas justificadas. Los costes irán a cargo de la empresa, y se hará dentro de la jornada laboral, computándose como trabajo efectivo. La empresa garantizará y acreditará que los responsables de la realización de la evaluación clínica laboral tienen la formación exigida por ley. Esta revisión constará de los medios complementarios de diagnóstico a juicio del Plan de Prevención del Centro.

##### Artículo 43. *Trabajadores con discapacidad*

Un mínimo de un 2 % de la plantilla deberá ser cubierto con trabajadores con alguna discapacidad, o en su caso, ser sustituido por las medidas alternativas previstas en el RD 27/2000.

##### Artículo 44. *Ropa de trabajo*

El complejo se obliga a facilitar la uniformidad que considere necesaria y al personal que lo precise, que como mínimo será de dos uniformes al año, excepción hecha del personal de recepción, conserjería y teléfono, a los que se les facilitarán los uniformes que sean necesarios, sin ese mínimo.

##### Artículo 45. *Arbitraje laboral*

En caso de no producirse acuerdo, conforme al artículo 4 del presente convenio, las partes firmantes del presente convenio pactan expresamente que en el plazo de tres días se remitirá el asunto en cuestión al SERCLA, para que este, por medio del arbitraje laboral correspondiente, decida, comprometiéndose igualmente a cumplir fielmente lo resuelto por dicha institución.

##### Artículo 47. *Pagas extraordinarias*

Como parte integrante de su salario los trabajadores del complejo asistencial de Málaga disfrutará de dos pagas extraordinarias correspondiente a una mensualidad de salario, en julio y diciembre, abonándose con la mensualidad de junio y el día 20 de diciembre, distribuyéndola todos los conceptos de convenio, excepto el plus de transporte, proporcionalmente entre 14 pagas.

A solicitud del trabajador las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas en mensualidades ordinarias.

##### Artículo 48. *Medios y equipos de protección colectiva e individual*

La empresa proporcionará los medios y equipos de protección colectiva e individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios (artículo 17 LPRL). Igualmente, y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 10 del RD 773/1997, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.

## CAPÍTULO IX

### Régimen disciplinario

#### Artículo 49. *Faltas*

Se propone el siguiente catálogo de faltas:

##### a) FALTAS LEVES

Se considerarán como faltas leves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia a trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según gravedad, como falta grave o muy grave.
- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- La embriaguez no habitual en el trabajo.

##### b) FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- La embriaguez habitual en el trabajo.
- La falta de aseo, limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.



- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción, en el periodo de un año.

### c) FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- El acoso sexual.
- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
- El incumplimiento de los protocolos que pudieran tener implantados las empresas para la prevención de delitos.
- Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

### Artículo 50. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

**POR FALTA LEVE.** Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

**POR FALTA GRAVE.** Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

**POR FALTA MUY GRAVE.** Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## Artículo 51. *Tramitación y prescripción*

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Las faltas graves y muy graves se notificarán al comité de empresa o delegados de personal.

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 de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en periodo 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.

## Artículo 52. *Procedimiento para solventar discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores*

Cuando el periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, la empresa, de persistir en su intención de descuelgue, solicitará a la comisión paritaria del convenio la emisión de un informe que analice la concurrencia de causas justificativas suficientes para dicha medida colectiva. La comisión se reunirá en los tres días siguientes y, en un plazo no superior a siete días hábiles desde su convocatoria, emitirá el citado informe.

Si una vez emitido el informe siguiese sin alcanzarse un acuerdo o bien la comisión paritaria por cualquier razón no emitiera el informe en el plazo de siete días establecido en el párrafo anterior, cualquiera de las partes podrá acudir a la mediación del Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Si tras esta mediación o arbitraje, las partes siguieran sin llegar a ningún acuerdo, o no estuviesen conformes con el resultado de la mediación o arbitraje, podrán acudir al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales órgano competente, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para ejercer la función prevista en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## ANEXO I

**Retribuciones 2019**

Tablas salariales a 1 de diciembre de 2019 – Aplicación de convenio: Subida IPC (1,2 %)

		PUESTOS		SALARIO BASE MES	PLUS CONVENIO		PLUS TRANSP.	SALARIO BRUTO ANUAL	
		SANIDAD	SOCIAL		SANIDAD	SOCIAL		SANIDAD	SOCIAL
GRUPO 1	1.A	JEFE DE SERVICIO		1.306,82	1.605,33		110,04	41.994,94	
	1.B	MÉDICO FARMACEÚTICO PSICÓLOGO PIR		1.136,35	1.564,62		111,36	39.038,65	
	1.C	TITULADO SUPERIOR		1.136,35	627,20	627,20	111,36	25.914,69	25.914,69
GRUPO 2	2.A	DUE FISIOTERAPEUTA TERAPEUTA OCUPACIONAL		1.022,75	500,70	500,70	111,36	22.553,19	22.553,19
	2.B	TITULADO MEDIO		1.022,75	500,70	500,70	111,36	22.553,19	22.553,19
GRUPO 3	3.A	JEFE DE COCINA ENCARGADO DE BAR		803,29	521,31		111,36	19.769,32	
	3.B	COCCINERO	EDUCADOR	803,29	434,64	427,31	111,36	18.555,97	18.453,25
	3.C	OFICIAL		777,91	394,40		111,36	17.637,32	
	3.D	AUXILIAR		734,83	388,00	234,38	111,36	16.944,64	14.793,94
GRUPO 4	4	NO CUALIFICADO		599,77	472,39	313,99	111,36	16.235,25	14.017,67

	MENSUAL	ANUAL
<b>PLUS RESPONSABILIDAD FAMILIAR</b>	40,91	572,79

**Retribuciones punto de partida (31 de diciembre de 2018)**

		PUESTOS		SALARIO BASE MES	PLUS CONVENIO		PLUS TRANSP.	SALARIO BRUTO ANUAL	
		SANIDAD	SOCIAL		SANIDAD	SOCIAL		SANIDAD	SOCIAL
GRUPO 1	1.A	JEFE DE SERVICIO		1.291,32	1.586,29		110,04	41.496,98	
	1.B	MÉDICO FARMACEÚTICO PSICÓLOGO PIR		1.122,88	1.546,07		110,04	38.575,74	
	1.C	TITULADO SUPERIOR		1.122,88	619,76	619,76	110,04	25.607,40	25.607,40
GRUPO 2	2.A	DUE FISIOTERAPEUTA TERAPEUTA OCUPACIONAL		1.010,62	494,76	494,76	110,04	22.285,76	22.285,76
	2.B	TITULADO MEDIO		1.010,62	494,76	494,76	110,04	22.285,76	22.285,76
GRUPO 3	3.A	JEFE DE COCINA ENCARGADO DE BAR		793,76	515,13		110,04	19.534,90	
	3.B	COCCINERO	EDUCADOR	793,76	429,49	422,24	110,04	18.335,94	18.234,44
	3.C	OFICIAL		768,69	389,72		110,04	17.428,18	
	3.D	AUXILIAR		726,12	383,40	231,60	110,04	16.743,72	14.618,52
GRUPO 4	4	NO CUALIFICADO		592,66	466,79	167,41	110,04	16.042,74	11.851,42

	MENSUAL	ANUAL
<b>PLUS RESPONSABILIDAD FAMILIAR</b>	40,43	565,99

## ANEXO II

**Criterios para la aplicación de ayudas del fondo de acción social**

Las ayudas se podrán solicitar en cualquier momento solicitándolas por medio de la dirección de gestión del centro y serán de apoyo directo de hasta un máximo de 500 euros.

Criterios de concesión de ayudas:

- Para que se pueda aceptar una ayuda debe existir dotación de fondos para pagarla ya contabilizados y no puede suponer más compromiso recurrente o a futuro.
- Las ayudas irán dirigidas a necesidades en las que no existan ayudas públicas, o cuando se acredite que estas se han denegado.
- Deberán atender necesidades directas del trabajador o de las personas que formen parte de su unidad familiar.
- Las necesidades a atender se referirán a situaciones de necesidad social (necesidades sanitarias, educativas, en materia de dependencia, etc.) cuando el trabajador, por circunstancias extraordinarias, acredite que no puede atenderlas con sus propios medios.
- Cuando los fondos no puedan atender todas las solicitudes válidas primará el que no se hayan concedido ayudas a la misma persona en el pasado y, en segundo lugar, la antigüedad en la empresa.

## ANEXO III

**Criterios para la baremación en los procesos de movilidad voluntaria definitiva y/o temporal**

El trabajador del área social que quiera moverse al área sanitaria con carácter definitivo o temporal deberá presentar una solicitud firmada en el plazo establecido en cada convocatoria, acompañada de un formulario de autobaremo facilitado por la empresa, así como fotocopia justificativa completa de todos los méritos acreditados.

En el autobaremo tendrá una valoración máxima de 100 puntos, distribuidos en los siguientes bloques:

- Por cada mes de servicios prestados en la empresa, en la misma categoría, 0,2 puntos, con un máximo de 50 puntos. Se establecerá en cada convocatoria la fecha de corte para el cómputo del tiempo.
- Por cada mes de servicios prestados en el puesto de destino, 0,2 puntos. Este apartado valdrá como máximo 10 puntos.
- Cada curso realizado (interno y externo) 0,05 puntos por hora. En caso de créditos se hará la equivalencia 1 crédito igual a 10 horas. El apartado de formación tendrá un tope máximo de 30 puntos. Los cursos valorados serán solo aquellos relacionados con las competencias específicas y/o genéricas definidas por la empresa para el puesto a cubrir.
- Presentación de comunicación oral o póster, o publicaciones, 4 puntos.
- Otra titulación académica adicional relacionada con el puesto, 6 puntos. En caso de empate primará el candidato de mayor edad.

En caso de empate primará el candidato de mayor edad.

En el caso de los auxiliares, se entiende que es requisito imprescindible tener la titulación de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería o equivalente, entre las que se incluye el certificado de profesionalidad.

Los méritos aportados serán valorados por una comisión de valoración con representación de empresa y de la parte social, a efectos de determinar la puntuación definitiva de cada aspirante.

El cálculo de la puntuación por tiempo trabajado lo determinará de oficio la empresa, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- En aquellos supuestos en que el trabajador se hubiera encontrado en situación de excedencia y/o permiso sin sueldo que suponga reserva del puesto de trabajo se computará dicho periodo como tiempo efectivo de trabajo. No así, en los supuestos en los que no exista la reserva de puesto de trabajo.
- Cuando el trabajador se encuentre en situación de reducción de jornada o tenga un contrato a tiempo parcial, se computará como días enteros ese periodo de tiempo.
- Los periodos de tiempo en los que el trabajador se hubiera encontrado en situación de IT, cualquiera que fuese su contingencia (accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común, y accidente no laboral); o en situación de baja por maternidad/paternidad, o de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

#### ANEXO IV

##### Relaciones de afinidad y consanguinidad

<b>PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD</b> – PADRES – HIJOS	<b>PRIMER GRADO DE AFINIDAD</b> – PADRES DEL CÓNYUGE – HIJOS DEL CÓNYUGE
<b>SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD</b> – ABUELOS – HERMANOS – NIETOS	<b>SEGUNDO GRADO DE AFINIDAD</b> – ABUELOS DEL CÓNYUGE – HERMANOS DEL CÓNYUGE – NIETOS DEL CÓNYUGE
<b>TERCER GRADO DE CONSANGUINIDAD</b> – TÍO – SOBRINOS	<b>TERCER GRADO DE AFINIDAD</b> – TÍOS DEL CÓNYUGE – SOBRINOS DEL CÓNYUGE

- En los grados de consanguinidad tendrán la misma consideración los hijos/padres/abuelos/hermanos/tíos/sobrinos biológicos que adoptivos, matrimonial o extramatrimonial.
- En los grados de afinidad tendrán la misma consideración el cónyuge que pareja de hecho o pareja en convivencia acreditada.

#### ANEXO V

##### Criterios para la aplicación del plus de fidelización

Con el objetivo de premiar la fidelización y el compromiso de los/las colaboradores/as y a su vez, premiar su esfuerzo en la mejora continua en el puesto (formación) y su involucración en la organización (absentismo), se establece un complemento de fidelización.

###### *Criterios de acceso*

###### – PRIMER ACCESO

Tener reconocido más de tres (3) años de antigüedad y menos de 21 años de antigüedad en la empresa y no haber solicitado ningún permiso sin sueldo que no esté vinculado a los mismos términos que la excedencia forzosa establecida en el artículo 46 del ET.

Todos los/as colaboradores/as entrarán de manera automática en uno de los niveles definidos, según los años de permanencia en la empresa, durante la vigencia de este convenio.

La asignación en cada nivel se hará en función a los años de antigüedad reconocidos.

Aquellas personas que a la firma del convenio, no tengan reconocido el concepto “condición más beneficiosa” y cumplan criterios de acceso, serán asignadas al nivel 1 (uno).

Los niveles son:

	AÑOS PERMANENCIA
NIVEL 7	21 AÑOS
NIVEL 6	18 AÑOS
NIVEL 5	15 AÑOS
NIVEL 4	12 AÑOS
NIVEL 3	9 AÑOS
NIVEL 2	6 AÑOS
NIVEL 1	3 AÑOS

### ACCESOS SUCESIVOS

Haber transcurrido tres años desde la última asignación de nivel, no haber alcanzado el nivel 7 y no haber solicitado ningún permiso sin sueldo que no esté vinculado a los mismos términos que la excedencia forzosa establecida en el artículo 46 del ET, en cada trienio evaluado.

### *Criterios de evaluación*

Para poder percibir el complemento, el/la colaborador/a que lo solicita debe cumplir los requisitos siguientes:

- Formación interna propuesta por la empresa: Haber realizado/asistido al menos al 80 % de la formación a la que ha sido convocado. Solo se valorarán las acciones formativas que el trabajador/a haya finalizado con éxito.
- Absentismo vinculado a enfermedad común: Se aplicará teniendo en cuenta el número de procesos, y el número de días de IT, de este modo sería:

$$(\text{Número de procesos de IT/año})^2 \times \text{días de IT/año} \leq 180$$

La evaluación es trianual, valorándose los datos históricos de formación y absentismo de cada uno de los tres años anteriores. El valor del complemento será de 240 euros/año y se cobrará en un único pago anual.

Cuando un trabajador cumpla los años de antigüedad para pasar a un nivel superior, el importe del complemento se incrementará en 240 euros/año que tendrá validez durante la permanencia en dicho nivel. Dicho importe no se percibirá si el colaborador uno de los años no cumple alguno de los requisitos de evaluación. El importe del complemento será proporcional a las horas contratadas y no será revisable en circunstancia alguna.

### *Puesta en marcha*

1. 2020: Alcanzarán el complemento de fidelización todas aquellas personas que cumplieron los criterios de acceso en el año 2019.
2. 2021: Alcanzarán el complemento de fidelización todas aquellas personas que cumplan los criterios de acceso durante el año 2020, siendo evaluados en el primer trimestre de 2021.
3. Esta cadencia temporal con cumplimiento de criterios (año n), evaluación (año n+1) y aplicación del plus (año n+1) continuará en el tiempo.
4. El plus será retribuido en el segundo trimestre del año.
5. La denegación del plus de fidelización será comunicada formalmente y con la argumentación adecuada al interesado/a. El/la colaborador/a podrá recurrir la denegación a la comisión de personas del centro.
6. Cada año en el último trimestre (año n), la empresa identificará los colaboradores que cumplen los criterios de acceso, comunicándoselo formalmente al/la colaborador/a.

3617/2021