



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 colectivo: Revisión c. c. de la empresa Centro Asistencial San Juan de Dios.

Expediente: 29/01/0166/2022.

Fecha: 22 de abril 2022.

Código: 29004452011987.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS (ANTES HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN JOSÉ).

Vista la solicitud de inscripción y publicación de la revisión del convenio colectivo de la empresa Centro Asistencial San Juan de Dios (antes Hospital Psiquiátrico San José) en el registro telemático de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, REGCON, presentado con fecha 14 de marzo de 2021, expediente 29/01/0166/2022, con código de convenio 29004452011987, conforme con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo) y de acuerdo con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y vista la documentación presentada el 11 de abril de 2022, previo requerimiento, esta Delegación Territorial 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.

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

Málaga, 22 de abril de 2022.

La Delegada Territorial, María del Carmen Sánchez Sierra.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO EMPRESARIAL, APLICABLE AL CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS DE MÁLAGA Y SUS TRABAJADORES/AS DURANTE EL PERIODO COMPRENDIDO DESDE EL DÍA 1 DE ENERO DE 2019 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado por los representantes del centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga y de los trabajadores/as del mismo, constituidos en comisión negociadora, estando el centro representado por don José Luis Fuentes Valdés, doña Ana Sancho Hinojosa y doña Cristina Morales Fernández, y los trabajadores por don José Antonio Núñez Pérez, doña Irene Arrabal Lupión, doña Elisa Isabel González Rodríguez, don Andrés

Ruiz Reguera, don Jaime Ramos Martín, don David Soler Chica y don Marcos Antonio Durán González los cuales constituyen el comité de empresa.

Y en calidad de asesores, han intervenido por el centro, don Antonio Villanueva Gómez, y asistiendo al comité de empresa, don Juan Carlos Navas Herrera, del sindicato CC. OO.

Como quiera que la firma del convenio colectivo por parte de las representaciones económica y social del centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga se ha de llevar a cabo el día 25 de febrero de 2022 por causa de las circunstancias que se detallan en su artículo 21.º, y teniendo en cuenta que con efecto el día 31 de diciembre de 2021 ha entrado en vigor el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se ha convenido por las partes negociadoras del mismo adaptar, en aquello que pudiese afectarle, los preceptos y/o normas de la nueva legislación que modifiquen la redacción anterior.

CAPÍTULO I

Régimen general

Artículo 1. *Ámbito territorial*

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

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

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional*

El convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as sujetos a relación laboral ordinaria, ya sean fijos de plantilla, interinos, contratados como fijos-discontinuos, eventuales, etc., y que estén vinculados al centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga.

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

- a) El personal de alta dirección, así como los que realicen funciones directivas merced a nombramiento realizado al efecto, cuyo personal se regirá por las estipulaciones de sus respectivos contratos de trabajo y por las disposiciones del Real Decreto número 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- b) Los miembros de las comunidades religiosas y/o de la Diócesis que presten su servicio en el centro. Dicho personal se regirá por los convenios particulares que tengan establecidos o se establezcan en el futuro.
- c) Los alumnos que reciban enseñanzas de cualquier tipo en escuelas taller implantadas o que se implanten en el centro y suscriban contratos formativos específicos, sin perjuicio de regirse por las estipulaciones contractuales de tales contratos.
- d) Los alumnos y becarios que en virtud de convenios específicos realicen sus periodos de prácticas en el centro.
- e) Los voluntarios que prestan su acción social en el centro.
- f) Los médicos/facultativos internos residentes se regirán por el Real Decreto número 1146/2006, de 6 de octubre, que regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, por lo que solo estarán afectados por el presente convenio colectivo en todo lo que dicha normativa no disponga.

Artículo 3. *Ámbito temporal*

Cualquiera que fuese la fecha de publicación del texto del convenio colectivo en el *Boletín Oficial de la Provincia*, la vigencia del mismo abarca desde el día 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2023.

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

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

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, se mantendrá su vigencia. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo, las partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

Cuando hubiese transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo hasta que sea sustituido por otro.

Y en supuesto de que el convenio colectivo no fuese denunciado por cualquiera de las partes que lo conciertan y se prorrogue tácticamente en sus propios términos, el centro incrementaría las retribuciones de los trabajadores/as del mismo en el 1,5 % (uno y medio por ciento). Esta revisión o incremento tendría efectividad a partir del día 1 de enero de 2024.

Artículo 4. *Absorción*

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

Artículo 5. *Movilidad funcional*

Las partes que suscriben este convenio colectivo reconocen la movilidad funcional de todos los/as trabajadores/as del centro como un derecho de la dirección del mismo para su mejor organización. No obstante, a los solos efectos informativos, se le comunicará al comité de empresa cuando se haya de producir la movilidad que, en cualquier caso, habrá de respetar los derechos económicos y la categoría profesional de los/as afectados/as, excepción hecha de aquellos que sean inherentes a las funciones que dejen de desempeñar.

Artículo 6. *Sustituciones*

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

Artículo 7. *Plantillas*

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

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

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

Cuando el comité de empresa lo solicite, el centro facilitará, como máximo una vez al año, un escalafón general del personal de la plantilla, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del trabajador o de la trabajadora, fecha de ingreso en la empleadora y categoría

profesional a la que está adscrito y fecha, si la hay, de vencimiento o aumento de la antigüedad, que se determinará por años naturales.

CAPÍTULO II

Jornada laboral, licencias y excedencia

Artículo 8. *Jornada*

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

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

Artículo 9. *Jornada en festivos y domingos*

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

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

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

Artículo 10. *Horas extraordinarias*

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

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

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

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

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

Las horas extraordinarias serán retribuidas al valor que resulte del cómputo anual de los conceptos retributivos que corresponda percibir al trabajador/a que las realice; tal importe se

dividirá por las horas anuales de su jornada de trabajo y el cociente obtenido constituirá el precio de la hora extraordinaria, sin que el importe así calculado resulte inferior al valor de la hora ordinaria.

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

- a) Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Farmacia, Monitores y Educadores; 10,77 euros (diez euros y setenta y siete céntimos), desde el día 1 de octubre de 2021 hasta el día 31 de diciembre de 2021.
- b) Enfermeros y Trabajo Social; 13,41 euros (trece euros y cuarenta y un céntimos), cantidad por el concepto indicado que se abonará a las indicadas clasificaciones profesionales desde el día 1 de octubre de 2021 hasta el día 31 de diciembre de 2021.

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

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

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

Artículo 11. *Horarios y turnos*

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

1. HORARIOS: La empresa deberá elaborar el correspondiente horario laboral previo informe del comité de empresa.

2. TURNOS: La responsabilidad de organizar los turnos de trabajo recae en la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores. Una vez establecidos los turnos, se harán públicos para el conocimiento del personal.

Artículo 12. *Reducción de jornada por motivos familiares*

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

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

En estos supuestos será de aplicación lo establecido en el apartado 6, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, complementado con las siguientes reglas:

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

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

Artículo 13. *Maternidad*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 14. *Lactancia*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos a que llegue con el centro.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras del centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección del mismo podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicarlo por escrito.

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

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

Artículo 15. *Paternidad*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento en los términos establecidos en el artículo 45.1.d), del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48, 4 y 5, de la aludida ley.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los casos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.º.5, de la citada Ley, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada

en el artículo 48, 4 y 5, de la mencionada Ley del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

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

Artículo 16. *Licencias*

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

- Dieciocho (18) días por matrimonio y unión de parejas de hecho. En este segundo supuesto deberá acreditarse tal situación mediante la presentación de certificado expedido por la autoridad competente.
- Tres (3) días por fallecimiento de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Dos (2) días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro (4) días.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Un día (1) por traslado de domicilio dentro del mismo término municipal, que serán dos días (2) cuando fuere a domicilio de otra provincia.
- Un día (1) por matrimonio de hijos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

También tendrá derecho el/la trabajador/a:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si existen, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada normal de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno, con reserva del puesto de trabajo.
- c) Una licencia de dos (2) días al año, para asuntos propios, no remunerados por la empresa y sujeción a los siguientes requisitos:
 1. No se podrán tomar seguidos.
 2. No podrán coincidir con festivos, ni con la víspera de los mismos.
 3. Tendrán que ser solicitados al menos con cuatro (4) días de antelación.
- d) Como mejora de convenio colectivo, la empresa concede una licencia especial de 56 horas para los trabajadores cuya jornada sea a tiempo completo (40 horas semanales) y para el resto proporcional a su jornada de trabajo, que se disfrutarán teniendo en cuenta las necesidades del servicio y de la siguiente forma:
 1. El personal no sujeto a turnos disfrutará las horas de permiso en Semana Santa o Navidad, distribuidos en turnos que no interfieran en el funcionamiento de los departamentos.
 2. Se procurará que el personal sujeto a turnos disfrute de dichas horas en las mismas fechas del apartado anterior, aunque por necesidades del servicio, la dirección del centro podrá concederlos en la época más adecuada a dichas necesidades.

Las horas a los que se refiere este apartado d) son horas reales de trabajo.

El disfrute de estas horas será proporcional al tiempo en alta laboral. Se computará la baja por enfermedad a partir de dos meses de baja. Se excluye la baja por accidente y maternidad.

Las licencias expresadas en este apartado no serán, en ningún caso, consideradas a efecto de liquidaciones, y solo se disfrutarán una vez transcurrido, al menos, un año de permanencia en la empresa.

Artículo 17. *Vacaciones*

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

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

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

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado o establecido coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículos 48,4, 5 y 7, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

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

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

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

Artículo 18. *Bolsa de vacaciones*

El importe de la bolsa de vacaciones a percibir por cada trabajador/a de la empresa, queda fijado en 211,64 euros (doscientos once euros y sesenta y cuatro céntimos), con efecto económico desde el día 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021. El citado importe se abonará al interesado/a antes del inicio del periodo vacacional.

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

La cantidad mencionada será proporcional a la jornada laboral.

Para aquellos/as trabajadores/as que superen los seis meses de baja por enfermedad, se estará, para su pago, a lo que resuelva la comisión paritaria del convenio colectivo.

Artículo 19. *Excedencia*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Conceptos salariales

Artículo 21. *Retribuciones*

De conformidad a lo pactado en la negociación colectiva entre la representación económica y la social del centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga, los incrementos retributivos aplicables a los conceptos económicos del convenio colectivo, se han distribuidos 3 (tres) periodos temporales atendiendo a circunstancias derivadas del largo periodo de negociación por mor de la pandemia y de la necesidad operativa del centro de concentrar los incrementos porcentuales pactados en los periodos y porcentajes siguientes, obviándose los incrementos que pudiesen

corresponder a los años 2019 y 2020, pese a que la duración temporal del convenio colectivo se extiende desde el día 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023.

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

Así pues, en los años 2019 y 2020, no se incrementan los conceptos retributivos del convenio colectivo.

Desde 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, se incrementa en el 2 % (dos por ciento), todos los conceptos retributivos del convenio colectivo.

Desde el día 1 de enero de 2022 hasta el día 31 de diciembre de 2022, se incrementan en el 1 % (uno por ciento) los conceptos retributivos del convenio colectivo.

Desde el día 1 de enero de 2023 hasta el día 31 de diciembre de 2023, los conceptos retributivos del convenio colectivo serán incrementados en el 1 % (uno por ciento).

Las revisiones porcentuales a llevar a cabo se efectuarán sobre los respectivos importes incrementados de los conceptos económicos del convenio colectivo del año precedente.

Artículo 22. *Trienios*

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

El valor asignado al trienio desde el día 1 de enero de 2017, se entiende vigente hasta el día 30 de septiembre de 2021. Y desde el día 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de igual año, el importe del trienio se abonará a 20,83 euros (veinte euros y ochenta y tres céntimos).

Desde el día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de igual año, el importe del trienio se abonará a 21,04 euros (veintiún euros y cuatro céntimos).

En cuanto al importe del trienio desde el día 1 de enero de 2023 hasta el día 31 de diciembre de igual año, se abonará a 21,25 euros (veintiún euros y veinticinco céntimos).

Artículo 23. *Pagas extraordinarias*

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

- a) PAGA DE JUNIO: Treinta (30) días del salario de convenio colectivo, calculándose su importe sobre el sueldo o salario que actualmente perciba el/la trabajador/a, más los aumentos por antigüedad y todos los pluses de convenio colectivo devengados en el mes anterior a dicha fecha. Se abonará junto con la mensualidad del mes de junio.
- b) PAGA DE NAVIDAD: Treinta (30) días del salario de convenio colectivo, calculándose su importe sobre el sueldo o salario que actualmente perciba el/la trabajador/a, más los aumentos por antigüedad y todos los pluses de convenio colectivo devengados en el mes anterior a dicha fecha. Se abonará con la paga del mes de noviembre.
- c) GRATIFICACIÓN DE BENEFICIO: Se fija en quince (15) días de salario, antigüedad y pluses de convenio colectivo. Esta paga se abonará con la mensualidad de marzo.
- d) GRATIFICACIÓN EXTRA FESTIVIDAD: Se fija en quince (15) días de salario, antigüedad y pluses de convenio colectivo. Esta paga se abonará con la mensualidad de septiembre.

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

Artículo 24. *Abono de salarios*

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

Artículo 25. *Plus de peligrosidad*

Por este concepto retributivo, los trabajadores/as del centro hospitalario percibirán mensualmente durante el periodo comprendido desde el día 1 de octubre de 2021 hasta el día 31 de diciembre de 2021, la cantidad de 170,39 euros (ciento setenta euros y treinta y nueve céntimos).

Artículo 26. *Plus de asistencia*

Los trabajadores/as del centro percibirán en concepto de plus de asistencia la cantidad mensual de 85,73 euros (ochenta y cinco euros y setenta y tres céntimos) retribuíbles durante el periodo de tiempo que abarca desde el día 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021.

El plus de asistencia no computará para calcular el importe de las gratificaciones extraordinarias aunque por su carácter salarial conformará la base de cotización del trabajador/a a la Seguridad Social.

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

Cuando el trabajador/a con derecho al plus de asistencia incurra en faltas de asistencia al trabajo dentro del mismo mes, cualquiera que sea la causa que la motive, con excepción de las inasistencias debidas a incapacidad temporal por accidente de trabajo y de aquellas que se produzcan mediante permiso y autorización del centro, se le descontará la cantidad de 2,61 euros (dos euros y sesenta y un céntimo) por día de inasistencia.

Artículo 27. *Turnicidad y plus de festivos especiales*

Los colectivos profesionales que efectúen en el centro hospitalario la prestación laboral en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, percibirán como compensación económica un complemento retributivo de carácter funcional e importe mensual de 50,30 euros (cincuenta euros y treinta céntimos), cuyo importe abarca el periodo de tiempo comprendido desde el día 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Con independencia de la cantidad anterior, los trabajadores/as de las categorías profesionales que se indican que realicen prestación laboral durante el turno nocturno comprendido desde las 22 horas a las 8:00 horas, en cualquiera de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero, festividades de Nochebuena, Nochevieja y Reyes, percibirán desde el día 1 de octubre de 2021 hasta el 31 diciembre de igual año un plus de festivos especiales como compensación de carácter funcional de las siguientes cuantías:

MÉDICOS: Cantidad a tanto alzado de 15,63 euros por hora trabajada.

ENFERMEROS: Cantidad a tanto alzado de 12,50 euros por hora trabajada.

AUXILIAR DE ENFERMERÍA: Cantidad a tanto alzado de 10,41 euros por hora trabajada.

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

Artículo 28. *Dietas por desplazamiento*

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

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

- a) 15,63 euros por cada almuerzo y cena.
- b) 26,04 euros por cada noche fuera de su localidad de residencia.

Los importes que anteceden serán efectivos desde el día 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de igual año.

Artículo 29. *Kilometraje*

Cualquier trabajador/a que tuviese que desplazarse fuera del centro de trabajo para efectuar gestiones por encargo de la empresa, utilizando para ello vehículo de su propiedad, tendrá derecho al abono de 0,204 euros por kilómetro recorrido.

El aludido importe tendrá efectividad económica desde el día 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021.

CAPÍTULO IV

Acción social

Artículo 30. *Plus de responsabilidad familiar*

Se abonará a los trabajadores/as del centro que tengan familiares a su cargo reconocidos por el organismo competente cuya edad no sobrepase los 26 (veintiséis) años o que sin estar reconocidos no tengan rentas de capital o de trabajo superior al 50 % (cincuenta por ciento) del salario mínimo interprofesional, un plus mensual de responsabilidad familiar e importe de 43,36 euros (cuarenta y tres euros y treinta y seis céntimos) desde el día 1 de octubre de 2021 hasta el día 31 de diciembre de 2021.

Artículo 31. *Plus de ayuda escolar*

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

En guardería o educación infantil	47,43 euros.
En EPO, ESO, FP y Bachillerato	142,25 euros.
Facultades universitarias y escuelas técnicas	203,79 euros.

Los importes de referencia serán abonados desde el día 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de igual año por cada uno de los hijos del trabajador/a que se encuentren realizando cualquiera de los estudios indicados.

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

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

Artículo 33. *Fondo de préstamos*

La empresa crea un fondo de 44.934,41 euros (cuarenta y cuatro mil novecientos treinta y cuatro euros y cuarenta y un céntimo), destinado a ayudas al personal que lo solicite. La cuantía de la ayuda no podrá superar los 3.129,53 euros (tres mil ciento veintinueve euros y cincuenta y tres céntimos).

La efectividad de las indicadas cuantías se contrae al periodo 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de igual año.

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

Dichos intereses se destinarán a incrementar el fondo de préstamos.

Artículo 34. *Hijos disminuidos de trabajadores/as*

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

Artículo 35. *Recibos de finiquitos*

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

CAPÍTULO V

Faltas y sanciones

Artículo 36. *Faltas y sanciones*

PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN

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

Artículo 37. *Procedimiento*

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

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

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

Artículo 38. *Faltas*

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

Artículo 39. *Clasificación*

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

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

Artículo 40. *Descripción de las faltas*

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

1. FALTA LEVES
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres (3) ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte (20) minutos.
 - b) La falta de pulcritud personal.

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

2. FALTAS GRAVES

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

3. FALTAS MUY GRAVES

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

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

Artículo 41. Sanciones

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

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

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

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 42. Prevención de riesgos de accidentes

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

Artículo 43. Protección a la mujer embarazada

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

Artículo 44. Revisión médica

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

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

Artículo 45. Uniformes

La empresa se obliga a facilitar los uniformes que considere necesarios y al personal que lo precise, y, como mínimo, dos al año para el desempeño adecuado del cometido profesional

correspondiente, excepción hecha del personal de recepción, teléfonos y conserjerías, a los que se les facilitarán los uniformes que sean necesarios, sin el mínimo indicado. Igualmente se facilitará calzado apropiado a los auxiliares y limpiadoras.

CAPÍTULO VII

Contratación, ingreso, promoción y formación profesional

Artículo 46. contrato de trabajo y periodo de prueba

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

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

Considerando que el centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga concierne la prestación de servicios sanitarios objeto de su actividad con instituciones y administraciones públicas de cualquier ámbito (Consejería de Salud, Consejería de Asuntos Sociales, Servicio Andaluz de Salud, etc.), la contratación de los trabajadores/as que resulten necesarios para la prestación de tales servicios, se ajustara, transcurrido el periodo transitorio que a la sazón establecen las disposiciones transitoria primera; la disposición transitoria tercera; la disposición transitoria cuarta y la disposición transitoria quinta, a las normas que al respecto establece el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Así pues, los contratos de trabajo formativos vigentes antes de la entrada en vigor de la denominada “reforma laboral”, resultaran aplicables hasta su duración máxima. En cuanto a los contratos eventuales y de interinidad celebrados antes del día 31 de diciembre de 2021, se registrarán hasta su duración máxima por el tiempo convenido. Y los contratos para obra o servicio determinados suscritos antes del día 31 de diciembre de 2021 que estén vigentes en la indicada fecha, resultaran aplicables hasta su duración máxima.

Los trabajadores/as contratados hasta la presente bajo la modalidad de obra o servicio y los que en su momento hayan de contratarse bajo la modalidad de fijo discontinuo, incrementaran sus retribuciones con la adquisición de trienios en las mismas condiciones y cuantías que los trabajadores/as de plantilla.

Sin perjuicio de lo anterior, el centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga y de conformidad a lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta del referenciado Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, podrá seguir contratando, si menester fuera, a trabajadores/as desde el día 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, con sujeción a las normas de contratación anteriores establecidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Contratación de personal

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

Artículo 48. Plazas a trabajadores/as minusválidos/as

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

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

Artículo 49. *Promoción profesional*

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

Artículo 50. *Puestos de trabajo de baja carga*

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

Artículo 51. *Promoción y formación profesional*

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

Artículo 52. *Fondo de formación*

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

El importe del fondo de formación se cifra en 3.267,51 euros (tres mil doscientos sesenta y siete euros y cincuenta y un céntimos), y tal importe tiene efecto temporal desde el día 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021.

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

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

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

Las funciones en materia de formación, serán desempeñadas por la Comisión de Formación del centro; no obstante formará parte de esta un miembro del comité de empresa designado por dicho órgano de representación de los trabajadores para que asista a las reuniones cuando hayan de tratarse temas de carácter formativo del personal.

CAPÍTULO VIII

Cláusulas de garantías

Artículo 53. *Condiciones más beneficiosas*

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

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 54. *Descuento cuota sindical*

La empresa se obliga a descontar mensualmente, y por conducto de la nómina de haberes, la cuota que cada uno de los/las trabajadores/as de la plantilla satisfaga al sindicato al que se encuentre afiliado/a, haciendo entrega de lo recaudado al efecto y dentro de los cinco días

siguientes del mes posterior al pago de la nómina, a la persona responsable de la recaudación que designen los respectivos sindicatos.

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

Artículo 55. *Derechos sindicales*

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

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

3. Las centrales sindicales con representación en la empresa, podrán reunirse en asamblea con los/las trabajadores/as de la misma, fuera de las horas de trabajo, debiéndolo comunicar a la empresa con cuarenta y ocho (48) horas de antelación como mínimo.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Comisión paritaria

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

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

La comisión estará presidida por una persona aceptada por ambas partes, que tendrá voz pero no voto, y estará integrada por cuatro vocales titulares e igual número de suplentes, de los

cuales 2 (dos) serán designados por el centro y otros 2 (dos) de entre los miembros del comité de empresa.

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

En cumplimiento de lo dispuesto en la letra c), del núm. 3, del artículo 85, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se asigna de forma expresa a la comisión paritaria la intervención que corresponda para resolver las discrepancias que pudiesen surgir en el supuesto de que la empresa, en uso de la facultad que le confiere al núm. 3, del artículo 82.º, de igual Ley del Estatuto de los Trabajadores, decida inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo o alguna de ellas que afecten a las materias que expresamente concreta el indicado precepto.

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

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

Artículo 59. *Funciones de la comisión paritaria*

Serán asimismo funciones de esta comisión:

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

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

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

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

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

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

Disposiciones adicionales

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



2.^a. Se adjunta al texto del convenio colectivo como parte integrante del mismo, la tabla salarial que recoge los importes mensuales de las retribuciones salariales correspondientes a los trabajadores/as del centro durante el periodo que abarca desde el día 1 de octubre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, los cuales y a tenor de las clasificaciones profesionales que se indican, aparecen incrementados en 2 %.

3.^a. En todo lo previsto de forma específica en el presente convenio colectivo, el centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga y sus trabajadores/as se regirán por las disposiciones legales y reglamentarias contenidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-Legislativo número 2/2015, de 23 de octubre.

Y en prueba de conformidad, los representantes del centro Asistencial San Juan de Dios de Málaga y los representantes legales de los trabajadores en cuanto miembros del comité de empresa, firman el presente por quintuplicado ejemplar, en Málaga a 25 de febrero de 2022.

TABLA SALARIAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES/AS DEL CENTRO ASISTENCIAL SAN JUAN DE DIOS DE MÁLAGA EN EL PERIODO COMPRENDIDO DESDE EL DÍA 1 DE OCTUBRE DE 2021 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

CATEGORÍAS	S. BASE	PELIGROSIDAD	P. ASISTEN.	TOTAL MES	BRUTO AÑO
MÉDICO ESPECIALISTA	1.414,86	170,39	85,73	1.670,98	24.807,58
MÉDICO GUARDIA	1.414,86	170,39	85,73	1.670,98	24.807,58
MÉDICO DE FAMILIA	1.414,86	170,39	85,73	1.670,98	24.807,58
FARMACÉUTICO	1.414,86	170,39	85,73	1.670,98	24.807,58
PSICÓLOGO	1.414,86	170,39	85,73	1.670,98	24.807,58
TITULADO SUPERIOR	1.414,86	170,39	85,73	1.670,98	24.807,58
DUE/ATS	1.370,14	170,39	85,73	1.626,26	24.136,65
FISIOTERAPEUTA	1.370,14	170,39	85,73	1.626,26	24.136,65
TRABAJADOR SOCIAL	1.370,14	170,39	85,73	1.626,26	24.136,65
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.370,14	170,39	85,73	1.626,26	24.136,65
TITULADO GRADO MEDIO	1.370,14	170,39	85,73	1.626,26	24.136,65
MONITOR	1.069,49	170,39	85,73	1.325,61	19.626,93
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.069,49	170,39	85,73	1.325,61	19.626,93
OFICIAL MANTENIMIENTO	1.069,49	170,39	85,73	1.325,61	19.626,93
PELUQUERO	1.069,49	170,39	85,73	1.325,61	19.626,93
JARDINERO	1.069,49	170,39	85,73	1.325,61	19.626,93
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	1.053,22	170,39	85,73	1.309,34	19.382,93
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.053,22	170,39	85,73	1.309,34	19.382,93
AYUDANTE PEÓN	1.039,43	170,39	85,73	1.295,55	19.176,10
LENCERÍA/LAVANDERÍA	1.039,43	170,39	85,73	1.295,55	19.176,10
TELEFONISTA	1.039,43	170,39	85,73	1.295,55	19.176,10
ORDENANZA/ PORTERO	1.039,43	170,39	85,73	1.295,55	19.176,10

1350/2022