



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

4384 RESOL. CONV. COLECT. DE LA EMPRESA ELCHE CREVILLENTE SALUD SA (VINALOPÓ SALUD)

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa **ELCHE-CREVILLENTE SALUD, S.A.** Código Convenio 03100181012013, suscrito por un lado por la representación de la empresa y, por otro, por la representación de las personas trabajadoras.

ANTECEDENTES DE HECHO

- I. Con fecha 27/04/2022 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio mencionado.
- II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección el 27/04/2022, el cual fue recibido en esta Dirección Territorial el 30/05/2022.
- III. El 06/06/2022 se efectuó requerimiento para la subsanación de determinadas deficiencias observadas en el convenio. Este requerimiento ha sido atendido por la empresa, en tiempo y forma, en fecha 7/06/2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las Consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.



- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

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

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

Alicante, 13 de junio de 2022

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión

VINALOPÓ SALUD – ELCHE CREVILLENTE SALUD, S.A.

III CONVENIO COLETIVO DE EMPRESA

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL

1.1. El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Empresa “Elche Crevillente Salud S.A.” (en adelante “Vinalopó Salud” o “la Empresa”) con su personal laboral.

1.2. El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los/as trabajadores y trabajadoras de Vinalopó Salud.



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

- a) El personal funcionario, estatutario o laboral dependiente de la Administración Pública.
- b) El personal directivo de la Empresa unido a la misma mediante un contrato de Alta Dirección conforme al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
- c) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.
- d) Los profesionales por cuenta ajena que en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- e) Los religiosos sujetos a concierto, no vinculado laboralmente con la Empresa.
- f) Los estudiantes que en el desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualquier Institución de carácter educativo.
- g) Las personas colaboradoras o voluntariado social.
- h) El personal laboral en formación dependiente de la Administración Pública.
- i) La relación laboral de residentes para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, regulados por el RD 1146/2006.
- j) Los estudiantes que realicen prácticas curriculares o extracurriculares bajo el Convenio de Colaboración Educativa entre Vinalopó Salud y la Institución Educativa.

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

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL

2.1. El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP), y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023. Una vez publicado el Convenio, el incremento del 1,5% del Salario Base acordado para el año 2022 tendrá efectos desde 1 de enero de 2022.

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

CAPÍTULO SEGUNDO



Eficacia, Vinculación y Denuncia

ARTÍCULO 3.- PARTES FIRMANTES Y EFICACIA

- 3.1. El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa y la representación sindical por así haberse acordado, y sumar la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.
- 3.2. A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, y la legislación vigente.

ARTÍCULO 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

- 4.1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.
- 4.2. En el supuesto de que la Administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente Convenio por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por totalmente ineficaz, si afectase a alguna de las materias relacionadas como contenido esencial, debiendo procederse a una nueva negociación global, que se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia.
- 4.3. Se considera como contenido esencial, las materias reguladas en los capítulos: segundo, sexto, séptimo, decimosegundo, decimotercero, decimocuarto, disposiciones adicionales, transitorias y finales.

ARTÍCULO 5.- DENUNCIA Y PRÓRROGA



- 5.1. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de tres meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo.
- 5.2. Denunciado el Convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio, el presente se mantendrá en vigor en todas sus cláusulas. Asimismo, y exclusivamente para el primer año de ultraactividad, se garantiza un incremento del 0,5 sobre los Salarios Base fijados en el Anexo I.
- 5.3. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

ARTÍCULO 6.- PREEMINENCIA

- 6.1. La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, porque las modificaciones que en el mismo se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto más beneficiosas para el personal.
- 6.2. En todos los pactos individuales, que se acuerden en ámbito inferior al presente Convenio, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en el mismo se establecen, no pudiendo modificarse ninguno de sus artículos, salvo para mejorar su contenido.
- 6.3. Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los/las trabajadores y trabajadoras a cualquier condición establecida en Convenio.

ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA

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



- 7.2. La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo de 15 días hábiles desde la publicación del Convenio Colectivo en el BOP.
- 7.3. La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de 14 miembros, siendo 7 designados por la empresa y 7 por el banco social firmante conforme al criterio de proporcionalidad, que serán designados por los negociadores firmantes del Convenio; preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso formen parte de la plantilla de la Empresa.
- 7.4. El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.
- 7.5. La Comisión Paritaria se reunirá cada tres meses con carácter ordinario, y con carácter excepcional cuando lo solicitase cualquiera de las organizaciones firmantes, en un plazo mínimo de 48 horas y un máximo de 96 horas.
- 7.6. La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:
- a. Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.
 - b. Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.
 - c. La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.



- d. Adaptación o modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia. En el marco de la Comisión Paritaria, los representantes de la Comisión Negociadora podrán adaptar o modificar el Convenio Colectivo, cuando las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo deban ser alteradas antes de que éste termine su vigencia.
- e. Mediación en las discrepancias que puedan surgir en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas por Convenio Colectivo.

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

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

ARTÍCULO 8.- ADHESIÓN AL ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

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

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



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

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

Cuando la previsión de ingresos o de gastos contemplada en el presupuesto anual, se reduzca o se incremente, respectivamente en una cuantía igual o superior al 4%, podrán ser afectadas, además de las condiciones anteriormente mencionadas, las cuantías salariales fijadas en el capítulo decimocuarto de este Convenio.

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

8.5. La empresa, si tras el preceptivo periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, no se alcanzase acuerdo, podrá instar la mediación de la Comisión Paritaria, según preceptúa el art. 7.6 c) de este Convenio Colectivo. En ese sentido la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días.

Ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo durante la mediación, las partes fijan obligatorio el arbitraje en los términos fijados en el apartado 8.6., para lo cual, la



Comisión Paritaria instará al Tribunal de Arbitraje Laboral que comunique a las partes, el listado de Árbitros para que designen de mutuo acuerdo, a uno de ellos. En ausencia de acuerdo entre las partes para designar un árbitro, será designado por el Director Territorial de la Inspección Laboral de la Comunidad Valenciana.

- 8.6. Asimismo, cuando concurren las circunstancias fijadas o las causas fijadas por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en ausencia de acuerdo durante el periodo de Consultas, previa mediación de la Comisión Paritaria, y siempre que garantice la estabilidad del empleo, la empresa podrá implementar dicha modificación de condiciones de trabajo, siendo objeto del arbitraje obligatorio, la justificación o no de la medida adoptada.
- 8.7. La tramitación del procedimiento arbitral se regirá por el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana que en todo momento se encuentre vigente.
- 8.8. En cuanto a las discrepancias surgidas durante la modificación sustancial de condiciones fijadas en el Convenio Colectivo, las partes coinciden en promover todo tipo de acciones que fomenten la flexibilidad interna antes que las medidas de flexibilidad externa.

CAPÍTULO TERCERO

Organización del trabajo y calendario laboral

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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



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

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

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

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

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

Podrán participar en el procedimiento de cobertura interno los/las trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo indefinido, fijo discontinuo, de formación, o de duración determinada. Las personas en situación de excedencia no podrán



acceder al traslado o promoción interna mientras tengan suspendido su contrato de trabajo, salvo que la causa de suspensión sea una excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares, recogida en los artículos 38 y 40 del Convenio Colectivo, y siempre que el trabajador/a no haya desempeñado otra actividad profesional durante el periodo de suspensión fuera de la Organización. Toda persona que haya obtenido un traslado o una promoción interna no podrá presentarse a otro traslado o a otra promoción interna en un periodo de un año desde la adjudicación del puesto.

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

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

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

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

Cuando más de una persona se presente a un mismo traslado se concederá este, entre otros, por orden de antigüedad en la empresa, grado de Carrera o Desarrollo profesional, puntuación que se ostente en ese grado, el resultado de la evaluación del compromiso con la organización y la adaptación al perfil competencial



genérico. La empresa expondrá la prelación o baremación de estos criterios a la Comisión Paritaria.

El resultado de la convocatoria interna será comunicado a los/las trabajadores y trabajadoras interesados mediante correo electrónico o en el Portal del Empleado. La decisión será de aplicación inmediata a partir de su publicación.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 10.- CALENDARIO LABORAL

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



CAPÍTULO CUARTO

Política de Contratación

ARTÍCULO 11.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

11.1. Durante la vigencia del Convenio Colectivo se garantiza el carácter indefinido del 90% de la plantilla estructural, esto es el cociente entre las contrataciones indefinidas más los contratos de este tipo suspendidos bajo el régimen de excedencia con reserva de puesto, y la contratación total excluyéndose de este cómputo aquellas que se efectúen para sustituir ausencias, licencias, suspensiones de contrato, interinidades, y vacaciones.

11.2. Dado que se garantiza el carácter indefinido del 90% de la plantilla estructural, se fija un periodo de prueba de seis meses para los grupos profesionales 2 y 3. En relación al resto de los grupos profesionales el periodo de prueba será de dos meses, a excepción de los puestos Técnico de Soporte A y B circunscritos en el grupo 6 que tendrán un periodo de prueba de seis meses. En todo caso este periodo de prueba pretende conocer y valorar la aptitud del trabajador y trabajadora, dada la dificultad y especialización de la actividad que desempeñaran.

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

ARTÍCULO 12.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

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



Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, beneficioso tanto para la empresa como para el personal, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación —tal y como están previstas en el Estatuto de los Trabajadores—, siendo prioritaria la contratación indefinida:

12.1 Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo de duración determinada podrá celebrarse por circunstancias de la producción y su duración no podrá ser superior a seis meses, salvo que el convenio colectivo de ámbito sectorial amplíe la duración máxima de este contrato hasta un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

12.2. Contratación a tiempo parcial.

En los contratos a tiempo parcial de duración determinada o indefinida, el porcentaje máximo de número de horas complementarias será del 60% de las horas ordinarias contratadas, siendo que, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder de la duración de la jornada a tiempo completo prevista en el presente convenio.

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

El trabajador y trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de 48 horas, respetándose siempre límites en materia de jornada y descansos.



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

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

12.3. Contrato formativo para obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Se podrá concertar este tipo de contratos con los/as profesionales que estén en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Se deberá concertar dentro de los 3 años siguientes a la obtención del título o 5 años en caso de personas con discapacidad.

Este tipo de contrato no podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.



La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a un año, con un periodo de prueba de un mes.

12.4. Contrato formativo en alternancia.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

12.5. Contrato de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de



que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o cuya reducción tenga su origen en este Convenio Colectivo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

CAPÍTULO QUINTO

Clasificación Profesional

ARTÍCULO 13.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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



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

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

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

13.3. A tal efecto se estará a lo dispuesto en el artículo 9.4 de este Convenio Colectivo.



13.4. Aquellos/as trabajadores y trabajadoras que realicen funciones propias de un puesto superior al estipulado en su contrato por periodo de 12 meses de forma continuada o fraccionada durante 3 años, podrán instar su ascenso y/o reconocimiento de retribuciones y complementos salariales correspondientes, mientras desempeñan dicho puesto.

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

CAPÍTULO SEXTO

Sistema de trabajo, horario, descansos semanales y vacaciones

ARTÍCULO 14.- SISTEMA DE TRABAJO

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

- Turno Rodado Nocturno (TRN): Afectará a aquellos/as trabajadores y trabajadoras que prestan habitual y preferentemente sus servicios bajo el sistema de planillas de tres turnos en horario completo y alterno de mañana, tarde y/o noche o cualquiera de sus combinaciones.
- Turno Rodado Diurno (TRD): Afectará a aquellos/as trabajadores y trabajadoras que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario alterno de mañana y tarde.
- Jornada Fija Diurno (JFD): Afectará a aquellos/as trabajadores y trabajadoras que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario de mañanas o de tarde, o bien en jornada partida diurna.
- Turno Especial A (TEA): Afectará aquellos/as trabajadores y trabajadoras que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario de mañana o de



tardes o cualquiera de sus combinaciones y además efectúan jornada de atención continuada, con o sin ampliación de su jornada diaria para la realización de las mismas en el marco de la jornada ordinaria anual.

La jornada ordinaria máxima para el TEA será la vigente cada año para el Sistema de Trabajo Jornada Fija Diurna (JFD). Sin embargo, el cómputo total del TEA no se rige por el JFD, sino que también incluye la jornada de Atención Continuada que con carácter general se realiza:

- los Domingos y festivos de 24 horas
- los Sábados de 15:00 a 08:00 horas,
- de Lunes a Viernes cuando supere la jornada máxima ordinaria diaria fijada en Convenio.

Y en Atención Continuada hospitalaria:

- Sábados de 08:00 a 08:00 horas.
- Turno Especial B (TEB): Afectará aquellos/as trabajadores y trabajadoras que han sido contratados exclusivamente para la realización de jornada de Atención Continuada, siendo ésta su jornada habitual.

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

Así mismo los representantes de los trabajadores y trabajadoras serán informados de los cambios que puedan producirse en los servicios en los que a instancia de los trabajadores y trabajadoras se implante un nuevo sistema de trabajo y este haya sido consensuado con la empresa.

ARTÍCULO 15.- HORARIO DE TRABAJO

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

- o De 8 a 15 horas –mañana-.



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

ARTÍCULO 16.- JORNADA DE TRABAJO

16.1. Se considera jornada de trabajo el período en el que el personal permanece en el centro sanitario, en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones. Su cómputo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de cada jornada el personal se encuentre en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su actividad y funciones. Se considerarán, asimismo, tiempo de trabajo los servicios prestados fuera del centro sanitario, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del centro.

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

| Sistema de Trabajo | Año 2022 | Año 2023 |
|--------------------|----------|----------|
| TRN | 1736 | 1722 |
| TRD | 1771 | 1764 |
| JFD | 1771 | 1764 |
| TEB | 2086 | 2072 |
| TEA | 2086 | 2072 |

16.3. La jornada anual efectiva para los turnos TEA y TEB corresponde a la suma de la jornada ordinaria y de las horas realizadas para cubrir la atención continuada; además de la jornada complementaria para aquellos contratos que sean a tiempo parcial.

Los trabajadores y trabajadoras mayores de 57 años adscritos al turno TEA, podrán quedar exentos de la realización de horas de atención continuada, siempre y cuando la empresa pueda cubrir esas jornadas con personal propio del Departamento de Salud o contratando a trabajadores y trabajadoras sujetos al



turno TEB, y siempre que el trabajador/a acredite que no está realizando horas de atención continuada o trabajo nocturno fuera de la Empresa.

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

16.3 bis Si en los periodos de localización fuera requerida la presencia del trabajador/a por 3 ó más horas a partir de las 23:00 h., computará como tiempo de trabajo todo el periodo de localización; para dicho cómputo no se tendrá en cuenta el tiempo de desplazamiento.

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

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

El/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar 20 minutos de descanso cuando la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, teniendo este descanso la consideración de trabajo efectivo, el cual se repetirá tantas veces al día como turnos de trabajo se reiteren.

En el supuesto que el turno tenga una duración de doce horas le corresponderá un único descanso de 30 minutos, que podrá disfrutar de una sola vez o en dos porciones de 15 minutos.

16.6. Adicionalmente a la jornada ordinaria, complementaria, y de atención continuada, el personal que realiza TEA y TEB podrá voluntariamente realizar una jornada complementaria adicional, en la forma que se establezca en la programación del centro ante necesidades asistenciales, cuya duración máxima conjuntamente a la



jornada ordinaria, a la complementaria y a la de atención continuada, será de 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral, para lo cual el personal deberá manifestar por escrito su adhesión a la realización de horas complementarias voluntarias que se abonará a valor de hora atención continuada presencial.

El trabajador o trabajadora podrá formalizar la renuncia a esta jornada complementaria adicional durante la última quincena del año natural anterior a su rechazo a la misma. Así mismo, deberá preavisar con tres meses de anticipación su renuncia a esta jornada adicional si pretende hacerlo en otro momento del año.

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

16.7. En lo no regulado, los firmantes en materia de jornada y descansos asumen como norma de directa aplicación la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

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

ARTÍCULO 17.- VACACIONES

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

17.2. Se establece como periodo vacacional los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo que las partes de mutuo acuerdo concreten otro periodo.

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



- 17.4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, conforme a la Directiva 2003/88.
- 17.5. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. En caso de disconformidad, cada parte concretará el 50% del total de días del disfrute.
- 17.6. Los trabajadores y trabajadoras que hayan ingresado con posterioridad del 1 de enero y cesen antes del 31 de diciembre tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año natural que corresponda, a razón de 2,5 días por mes trabajado. En el cómputo global de los días de vacaciones a disfrutar, la fracción que pudieran producirse se redondeará por exceso.
- 17.7. Los contratos temporales tendrán derecho a disfrutar de sus vacaciones y no ver compensadas económicamente las mismas.
- 17.8. Durante el periodo de vacaciones los trabajadores y trabajadoras percibirán únicamente los conceptos incluidos en el artículo 46 de este Convenio y el complemento personal, ya que los conceptos salariales contemplados en el artículo 47, integran la parte proporcional que deberían percibir los trabajadores y trabajadoras como media durante el periodo en que disfrutaran las vacaciones.
- 17.9. Con 15 días de antelación al inicio del periodo vacacional ordinario, la empresa proporcionará al Comité de Empresa el plan de sustituciones y contrataciones.



CAPÍTULO SÉPTIMO

Licencias, permisos y excedencias

ARTÍCULO 18.- PERMISOS RETRIBUIDOS

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

- a) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros, los siguientes:
 - a. Citaciones del juzgado, comisarías, delegación de gobierno y los derivados de una consulta electoral.
 - b. Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 20.2 del presente Convenio.

- b) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. Así como para pruebas de acceso a mayores de 25 años. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna. Si el trabajador o trabajadora tuviera turno nocturno, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

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

ARTÍCULO 19.- DÍAS VINALOPÓ

19.1. El/la trabajador/a podrá disfrutar de 7 días que computarán como jornada efectiva de trabajo.



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

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

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

No obstante lo anterior, si las necesidades asistenciales y organizativas lo permiten, podrán acumularse todos o algunos de los citados días en un mismo trimestre.

Así mismo, podrán disfrutarse los Días Vinalopó anuales hasta el 15 de enero del año siguiente.

19.5. Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad en la empresa superior a 10 años podrán disfrutar anualmente de 1 Día Vinalopó adicional a los previstos en el presente artículo. A estos efectos, se entenderá como antigüedad el tiempo de trabajo efectivo acumulado en la empresa y los períodos de excedencia por cuidado de hijos/as o de familiares, recogidas en los artículos 38 y 40 del Convenio Colectivo, siempre que el trabajador/a no haya desempeñado otra actividad profesional durante el periodo de suspensión fuera de la Organización.



ARTÍCULO 20.- EXCEDENCIAS

20.1. Excedencia Voluntaria: El/la trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, encontrándose en activo, podrá solicitar excedencia voluntaria por cualquier causa, por un plazo no inferior a 1 mes ni superior a 5 años. Esta excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna, quedando en suspenso todos los derechos y obligaciones, no computando dicho periodo a efectos de antigüedad.

El/la trabajador/a conserva un derecho preferente al reingreso una vez finalizada la excedencia, excepto durante el primer año de excedencia que tendrá reserva de puesto, siempre y cuando acredite que durante ese tiempo no ha trabajado en el sector sanitario en la misma o equivalente categoría profesional.

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

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

En el caso de que el empleado/a no solicite ni el reingreso ni la ampliación de la excedencia voluntaria, se cambiará su situación a baja voluntaria en la Seguridad Social.

20.2. Excedencia Forzosa: Las situaciones que pueden dar lugar a la excedencia forzosa son la designación o elección para el ejercicio de un cargo público, el ejercicio de funciones sindicales y el cumplimiento de un deber público. Esta excedencia da derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

20.3. Excedencia especial para la realización de estudios: Las trabajadoras y trabajadores que realicen estudios relacionados con su carrera profesional o una carrera sanitaria podrán situarse en situación de excedencia especial por estudios



durante un periodo máximo de 10 meses dentro de cada año natural y con un máximo de cinco años.

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

20.4. Excedencia Voluntaria de Cooperación. Excedencia para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria por tiempo no superior a seis meses en un periodo de 3 años y con posibilidad de fraccionar esos 6 meses en un máximo de 3 periodos.

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

El permiso antes descrito podrá ser limitado por la empresa, si el conjunto de los mismos excediese del 5% de la plantilla estructural.

CAPÍTULO OCTAVO

Formación

ARTÍCULO 21.- VALOR DE LA ORGANIZACIÓN

21.1. Los negociadores consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de sus profesionales.

21.2. Los principios básicos que inspiran esta política son:



- La formación no es un fin sino un medio de desarrollo profesional para lograr la mejor adaptación profesional, y el más óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permitan aumentar la empleabilidad del empleado/a y de esta forma aumentar la competitividad de la empresa.
- La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente y continuo que debe ser impulsado mediante un sistema de formación continua.
- La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de los trabajadores y trabajadoras, tanto la formación de ingreso, como para el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas técnicas y/o habilidades, así como una formación para reciclar que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados y empleadas a los requerimientos asistenciales.

21.3. El Plan de Formación es el instrumento que se articula para cubrir y priorizar las necesidades de formación de los trabajadores y trabajadoras. Este Plan se formulará anualmente y la Dirección de la Empresa será la responsable de organizar, promover y supervisar todas las actividades de formación. Se informará anualmente a la representación de los trabajadores y trabajadoras de los planes de formación de la Empresa, así como de sus modificaciones.

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

ARTÍCULO 22.- PERMISOS PARA LA FORMACIÓN

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



La formación que legalmente sea obligatoria así como la impuesta por la empresa no computará dentro de las 20 horas anuales de formación, si bien tendrán el carácter de tiempo efectivo de trabajo.

22.2. Los trabajadores y trabajadoras podrán acumular el crédito de 20 horas anuales de formación cada cinco años. Este acúmulo se realizará siempre del año presente y futuros, y no de los ejercicios anteriores.

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

CAPÍTULO NOVENO

Régimen disciplinario

ARTÍCULO 23.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Los Negociadores se someten a lo contemplado en esta materia por el Acuerdo de Cobertura de Vacíos Normativos de Resolución de 13 de mayo de 1997, BOE 9 de junio de 1997 (el cual será publicado en la Intranet en el apartado de Procedimientos y Circuitos: PYX4); constituyendo falta muy grave el abuso de autoridad, el acoso sexual, el incumplimiento del código telemático, las actuaciones que puedan vulnerar el derecho a la intimidad de las trabajadoras y trabajadores y los pacientes, el incumplimiento por el trabajador o trabajadora de las obligaciones de prevención de riesgos, la competencia desleal –no considerándose el trabajo en otra Administración-, así como la vulneración del código ético y de conducta de la empresa publicado en la Intranet y el incumplimiento de las políticas de *Compliance* aprobadas y publicadas en la Organización.



CAPÍTULO DÉCIMO

Seguridad y Salud

ARTÍCULO 24.- PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

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

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

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

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

ARTÍCULO 25.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

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



25.2. Los delegados y delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones, disfrutarán de un crédito horario de 21 horas mensuales para cualquier otra actividad relacionada con la prevención de riesgos.

25.3. A fin de coadyuvar con el deber de coordinación en prevención de riesgos laborales, se propondrán sesiones conjuntas con el Comité de Seguridad y el Departamento de Salud de Denia así como con el Servicio de Prevención de la Consellería de Sanitat Universal i Salut Pública del Departamento de Salud de Elche.

ARTÍCULO 26.- SALUD LABORAL

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

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

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

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



ARTÍCULO 27.- VIGILANCIA DE LA SALUD

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

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

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

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

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

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

27.6. Protección de la maternidad y periodo de lactancia.



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

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

Si no existiese puesto ni función compatible correspondiente a su grupo profesional, podrá declararse el paso de la trabajadora afecta a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d. del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

27.7. Medios de protección

La Empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras al utilizarlos.

La Empresa deberá proporcionar a los trabajadores y trabajadoras equipos de protección individual o colectiva (mascarillas, bombas de infusión, guantes específicos, grúas, transférers, etc...) adecuados para el normal desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.



ARTÍCULO 28.- MEDIDAS DE EMERGENCIA

28.1. Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, así como la presencia de las personas atendidas, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los pacientes y trabajadores y trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

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

28.3. En caso de agresión a los trabajadores y trabajadoras se estará a lo dispuesto en el procedimiento "Actuar en caso de Agresión", publicado en PYX4, y que está en vigor en el Departamento de Salud de Elche Crevillente.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

Aspectos sindicales

ARTÍCULO 29.- DERECHOS SINDICALES

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



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

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

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

29.4. El personal que se encuentre dispensado de asistencia al trabajo por acumulación de crédito horario, permanecerá en situación de servicio activo y conservará todos los derechos profesionales que les sean de aplicación, incluidos los de carácter retributivo. Para la determinación de los conceptos retributivos de cuantía variable que correspondan al trabajador/a en situación liberación sindical, se tendrá en cuenta la media de las percibidas en los 12 meses anteriores al inicio de su liberación.

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

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



ARTÍCULO 30.- PLANILLAS DE TRABAJO

30.1. Adicionalmente a lo establecido en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y lo contemplado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Empresa remitirá a la representación unitaria antes del 15 de Diciembre de cada año, las planillas anuales de cada servicio salvo aquellos servicios que por la dinámica de la prestación no puedan ser planificados anualmente, en cuyo caso será planificada como mínimo por trimestre, para que tras su análisis, sean expuestas en lugar visible para conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras, a quién adicionalmente se le comunicará por escrito o a través del Portal de Turnos.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

Mejoras sociales

ARTÍCULO 31.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTE DE TRABAJO Y CONTINGENCIAS COMUNES

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

31.2. En situación de accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación de Incapacidad temporal hasta alcanzar el 85% de la base reguladora, siempre que en el año anterior el índice Absentismo A.T. concretado en el informe anual de absentismo emitido por la Mutua de Accidente de Trabajo concrete un porcentaje inferior al 0,13%. En el supuesto que el porcentaje estuviese entre el 0,13 y 0,18% se complementará hasta el 80% de la base reguladora; si el índice estuviera por encima del 0,18% no se complementará la prestación de Incapacidad temporal.



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

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

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

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO

Conciliación familiar e Igualdad

ARTÍCULO 32.- PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

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

32.1. Los principios que inspiran su aplicación son:



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

Estos principios, sus medidas y acciones encaminadas a lograr la igualdad efectiva, vienen recogidos en el Plan de Igualdad vigente en el Departamento de Salud Elche Crevillente.

ARTÍCULO 33.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

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

33.1. Quince días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Uniones de Hecho. Dicho periodo se disfrutará a partir del hecho causante ó 2 días antes o en cualquier momento dentro de los siguientes 4 meses a elección del trabajador/a, pudiendo acumularse al periodo vacacional.

33.2. Tres días naturales y consecutivos, a continuación del hecho causante, por fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de tratarse del fallecimiento del cónyuge o hijos/as, el permiso retribuido será de 7 días naturales y consecutivos, a continuación del hecho causante.



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

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

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

33.6. Dos días en caso de ingreso hospitalario o en observación de urgencias o necesidad de cuidados asistenciales de paciente que requiera reposo domiciliario en parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Los permisos descritos en los apartados 33.3, 33.4, 33.5, 33.6 no serán en ningún caso acumulables.

33.7. Dos días por parto o cesárea de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo el primer día el del nacimiento.

33.8. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa o reducción de jornada a la entrada o salida, de 1 hora, que podrán dividir en dos fracciones de media hora, cuando lo destine a la lactancia de su hijo o hija menor de 12 meses.

Las trabajadoras podrán optar por el régimen de disfrute de la hora de lactancia descrito en el párrafo anterior o disfrutar de un período de 21 días naturales consecutivos e inmediatamente posteriores al permiso de maternidad. La opción entre uno u otro régimen se solicitará 30 días antes de la terminación de la baja maternal y una vez solicitado, no se podrá variar el régimen elegido. En caso de no haberla solicitado en plazo, se aplicará el régimen general descrito en el párrafo inicial del presente artículo.



El permiso de lactancia podrá disfrutarse indistintamente por el padre o por la madre, pero no por ambos al mismo tiempo, para lo cual podrá exigirse acreditación de que el otro progenitor renuncia a él en su respectiva empresa.

En los casos de partos múltiples, se añadirá 1 hora más de pausa o reducción, a partir del segundo hijo o hija y el período de lactancia acumulada será de 30 días naturales.

En los casos de familias monoparentales, el periodo de lactancia acumulada será de 25 días naturales.

33.9. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de los exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la situación de idoneidad, siempre que, en todos los casos, resulte acreditada la necesidad de realizarlos durante el horario de su jornada de trabajo, y se notifique previamente a la empresa en un plazo no inferior a 5 días.

33.10. En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados tras el parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 2 horas sin contar el tiempo de desplazamiento. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El trabajador y trabajadora que opte por este sistema, deberá preavisar al empresario con un plazo de 15 días antes de la reincorporación a su horario habitual.

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

33.12. El /la trabajador/a disfrutará el día de su cumpleaños de una jornada completa de descanso. El día de cumpleaños podrá disfrutarse en la semana de antes o después, a elección del trabajador/a, si no coincidiera el cumpleaños con un día laborable para el trabajador o trabajadora.



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

ARTÍCULO 34.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El tiempo de los permisos aquí descritos no computará a efectos de antigüedad.

Se concederán permisos no retribuidos en los siguientes supuestos:

- 34.1. En caso de fallecimiento, enfermedad o accidente graves de familiares o personas que convivan con el trabajador o la trabajadora, cuando se haya agotado el permiso retribuido, por período de hasta 15 días ininterrumpidos.
- 34.2. En caso de separación o divorcio, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a un permiso de hasta 15 días naturales.
- 34.3. El otro progenitor tendrá derecho a asistir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, dada la importancia de los mismos, sin derecho a remuneración, para lo cual deberá notificarlo igualmente a la empresa.
- 34.4. Las trabajadoras sometidas a tratamientos de fertilidad y reproducción asistida tendrán derecho a ausentarse del trabajo para los exámenes necesarios previos y técnicas de fertilidad y reproducción asistida, siempre que resulte acreditada la necesidad de realizar dichos exámenes dentro del horario laboral y preavisando a la empresa en el menor tiempo posible. Este permiso incluye la noche previa al día del tratamiento y el día siguiente.

En este sentido, la trabajadora podrá solicitar la deducción en nómina de la retribución correspondiente a dicho permiso, en vez de la devolución de las jornadas que correspondan.



- 34.5. El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, exámenes médicos o intervenciones quirúrgicas sin hospitalización propios o de parientes dependientes de primer grado de afinidad o consanguinidad o personas a cargo del trabajador/a, siempre que no sea en el sistema público sanitario o centros concertados con éste, o el trabajador o la trabajadora no acredite que la asistencia a la consulta no es posible realizarla fuera del horario de trabajo. En caso contrario, el permiso será retribuido.
- 34.6. Un día en caso de fallecimiento de familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad, que podrá coincidir con el hecho causante o el día posterior.
- 34.7. El número de los permisos antes descritos, podrá ser limitado por la empresa si el conjunto de los mismos excediese del 5% de la plantilla estructural.

ARTÍCULO 35.- REDUCCIÓN DE JORNADA

La trabajadora o trabajador podrán acogerse a reducciones de jornada en los casos descritos a continuación, para lo que deberá preavisar con quince días de antelación a la fecha de inicio de la misma. También preavisarán con quince días de antelación cuando se reincorporen a su jornada ordinaria diaria.

- 35.1. Cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cuidado a algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida o un mayor dependiente del cual es el principal cuidador reconocido por los servicios sociales, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la misma disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, sin que ello suponga un cambio de turno de trabajo.
- 35.2. A fin de conciliar el derecho a la reducción de jornada y las necesidades asistenciales, cada servicio se organizará a fin de conciliar ambos. En el caso de no alcanzarse acuerdo en dicho servicio, se someterán a la decisión de la



Comisión Paritaria, que resolverá ofreciendo alternativas en función del servicio y del número de reducciones que concurran en el mismo.

35.3. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor 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 identificada en el RD 1148/2011, de 21 de julio o normativa que la pueda desarrollar o sustituir, 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 dieciocho años.

35.4. En el caso de nacimiento de bebés prematuros, los padres tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El trabajador o trabajadora que opte por este sistema, deberá preavisar al empresario con un plazo de 15 días antes de la reincorporación a su horario habitual.

ARTÍCULO 36.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.

En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con diversidad funcional o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo, atendiendo la regulación prevista en el artículo 48, apartados 4 a 9 y Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo en que el trabajador y trabajadora se encuentre en situación de suspensión de contrato por nacimiento y cuidado de menor descrita anteriormente, será



computable a efectos de antigüedad y carrera y desarrollo profesional, teniendo derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación.

ARTÍCULO 37.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

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

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

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

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



ARTÍCULO 38.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O HIJAS

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

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

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

ARTÍCULO 39.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O HIJAS EN PERIODO VACACIONAL

39.1. Las trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de una excedencia para el cuidado de hijos e hijas mayores de 5 años y menores de 13 años, de una quincena o un mes natural de duración durante el periodo vacacional, siempre que la actividad asistencial no se vea afectada. Las trabajadoras y trabajadores en esta situación, tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo y se computará este tiempo tanto a efectos de antigüedad, así como de carrera y desarrollo profesional.

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



ARTÍCULO 40.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

40.1. Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un período de hasta 2 años de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, aunque tenga una actividad retribuida siempre que ésta no supere el salario mínimo interprofesional y cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Dicha excedencia podrá ampliarse hasta los 3 años, siempre y cuando la actividad asistencial no se vea afectada.

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

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

ARTÍCULO 41.- REINCORPORACIÓN POR FÍN DE EXCEDENCIA CON RESERVA DE PUESTO

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

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



ARTÍCULO 42.- PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

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

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

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

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

42.6. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

42.7. Tanto la decisión de suspender o extinguir el contrato de trabajo, así como solicitar la movilidad o traslado de centro de trabajo, y la justificación de las



ausencias, deberán ser comunicadas a la empresa por la/el trabajadora o trabajador a la mayor brevedad posible de acuerdo con su situación.

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

42.9. La Comisión de Igualdad creada al amparo del Plan de Igualdad vigente en la Organización es el órgano encargado de protocolizar los procedimientos necesarios para garantizar la protección de las víctimas.

42.10. A los miembros de esta Comisión se les exige especialmente su deber de confidencialidad y sigilo.

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

42.12. Existe un protocolo para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, que respeta y promulga los siguientes principios:

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



ARTÍCULO 43.- PLAN DE IGUALDAD

43.1. La organización dispone de un Plan de Igualdad visado por la Dirección General de la Mujer en materia de igualdad y por consiguiente un plan de acción interanual. Es por ello, que varios artículos del presente convenio están inspirados en los principios de igualdad de trato y de oportunidades.

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

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO

Régimen retributivo

ARTÍCULO 44.- ESTRUCTURA DEL SALARIO

44.1. La retribución del personal comprendido en el ámbito de este Convenio estará constituida por los conceptos retributivos contenidos en el Anexo I. En este anexo se establecen los incrementos salariales previstos en este Convenio Colectivo.

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

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



ARTÍCULO 45.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

ARTÍCULO 46.- SALARIO BASE Y OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES

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

- a) **Salario Base.** Retribución básica distribuida en 14 pagas; 12 ordinarias y 2 extraordinarias que se devengan por semestres naturales dentro del mismo ejercicio abonándose en los meses de junio y diciembre.
- b) **Complemento especialidad.** Este concepto retribuye la posesión por parte del personal asistencial de la titulación de especialidad que es requisito y le habilita para trabajar en el Sistema Nacional de Salud desempeñando ese puesto.
- c) **Complemento de Atención óptima al paciente.** Este complemento retribuye la óptima atención a los pacientes por parte de los profesionales adscritos a los grupos 3, 5, 7 y 8, y exclusivamente a los Trabajadores/as Sociales, incluidos en el grupo 6.
- d) **Complemento Técnico.** Este complemento retribuye la especial complejidad en la utilización de las técnicas o aparatos necesarios para el desarrollo de su actividad en los puestos de técnicos especialistas sanitarios adscritos al grupo 4.
- e) **Complemento de Responsabilidad.** Se trata de un complemento en compensación al desempeño de un puesto de especial confianza y responsabilidad. La percepción de dicho complemento, por suponer una mejora individual sobre lo establecido en la normativa de aplicación, es incompatible con la percepción de otros complementos salariales que, por razón de polivalencia, puesto de trabajo, mayor responsabilidad o disponibilidad del trabajador/a, tenga establecida la normativa de aplicación o con aquellos análogos u homogéneos a los anteriormente enumerados que puedan ser establecidos en el futuro. Al tratarse de un puesto de libre designación y cargo de confianza, el trabajador/a es acreedor/a del Complemento de



Responsabilidad siempre que ostente la confianza de la dirección de la Empresa, de tal suerte que la empresa podrá desistir sin causa del mismo en base a su poder de dirección, debiendo preavisar con un mes de antelación.

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

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

ARTÍCULO 47.- CONCEPTOS SALARIALES DERIVADOS DE LA DINÁMICA DE LA PRESTACIÓN LABORAL

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

| NOCHES | | |
|---|--|-----------|
| Grupo Profesional | Puesto | 2022-2023 |
| Grupo 3 Personal de Grado en Ciencias de la Salud II | Enfermero/a especialista | 31,50 € |
| | Enfermeros/as, Logopedas, Optometristas, Fisioterapeutas | 31,50 € |
| Grupo 4 Técnicos/as Especialistas Sanitarios | Anatomía Patológica; Medicina Nuclear; Laboratorio; Radiología | 29,50 € |
| Grupo 5 Técnicos/as Auxiliares Sanitarios | Técnico/a Cuidado auxiliar enfermería | 28,00 € |
| Grupo 7 Personal auxiliar no sanitario | Auxiliar Administrativo/a | 26,50 € |
| Grupo 8 Personal de apoyo | Personal de Apoyo - Celador/a | 26,50 € |

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

- b) **Festivos:** Las trabajadoras y trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales concretados en la tabla abajo indicada, y que trabajen en festivos



y domingos, se les retribuirá bajo este concepto, el importe que se indica en la tabla adjunta para cada grupo profesional. Son importes por día festivo y domingo, y se abonará a los trabajadores y trabajadoras que realicen la mañana, la tarde y la noche anterior al día festivo y domingo, independientemente del porcentaje de jornada que realice el/la trabajador y trabajadora.

| FESTIVOS | | | |
|-------------------|--|--|-----------|
| Grupo Profesional | | Puesto | 2022-2023 |
| Grupo 3 | Personal de Grado en Ciencias de la Salud II | Enfermero/a especialista | 31,50 € |
| | | Enfermeros/as, Logopedas, Optometristas, Fisioterapeutas | 31,50 € |
| Grupo 4 | Técnicos/as Especialistas Sanitarios | Anatomía Patológica; Medicina Nuclear; Laboratorio; Radiología | 29,50 € |
| Grupo 5 | Técnicos/as Auxiliares Sanitarios | Técnico/a Cuidado auxiliar enfermería | 28,00 € |
| Grupo 7 | Personal auxiliar no sanitario | Auxiliar Administrativo/a | 26,50 € |
| Grupo 8 | Personal de apoyo | Personal de Apoyo - Celador/a | 26,50 € |

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

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

| Grupo Profesional | | TURNICIDAD (TRN) |
|-------------------|--|------------------|
| Grupo 3 | Personal de Grado en Ciencias de la Salud II | 125,00 € |
| Grupo 4 | Técnicos/as Especialistas Sanitarios | 125,00 € |
| Grupo 5 | Técnicos/as Auxiliares Sanitarios | 125,00 € |
| Grupo 7 | Personal auxiliar no sanitario | 125,00 € |
| Grupo 8 | Personal de apoyo | 125,00 € |

Los trabajadores y trabajadoras adscritos, exclusivamente, al turno TRD percibirán en concepto de Turnicidad Diurna, las cuantías fijadas en el siguiente cuadro. Serán aquellos que realicen en su ciclo habitual de trabajo



turnos rotatorios de mañana y tarde de forma clara y marcada, realizando un turno de mañana y un turno de tarde en semanas diferentes o días alternos.

| Grupo Profesional | | TURNICIDAD (TRD) |
|-------------------|--|------------------|
| Grupo 3 | Personal de Grado en Ciencias de la Salud II | 60,00 € |
| Grupo 4 | Técnicos/as Especialistas Sanitarios | 60,00 € |
| Grupo 5 | Técnicos/as Auxiliares Sanitarios | 60,00 € |
| Grupo 7 | Personal auxiliar no sanitario | 60,00 € |
| Grupo 8 | Personal de apoyo | 60,00 € |

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

| Grupo Profesional | | Atención Continuada Presencial |
|-------------------|--|--------------------------------|
| Grupo 2 | Personal de Grado en Ciencias de la Salud I | 17,00 € |
| Grupo 3 | Personal de Grado en Ciencias de la Salud II | 13,50 € |

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

Si bien la jornada anual de los trabajadores y trabajadoras adscritos al sistema de trabajo TEB es la reflejada en la tabla del artículo 16.2, éstos/as percibirán el complemento de Atención Continuada Presencial recogido en la tabla anterior, por cada hora efectiva de trabajo que supere la jornada ordinaria efectiva del sistema de trabajo JFD.

Para aquellos/as que se encuentren en situación de disponibilidad que haga posible su localización, desplazamiento y presencia inmediata para la



prestación de un trabajo o servicios efectivos cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir, percibirán la siguiente cuantía por hora:

| Grupo Profesional | | Localización |
|-------------------|--|--------------|
| Grupo 2 | Personal de Grado en Ciencias de la Salud I | 3,30 € |
| Grupo 3 | Personal de Grado en Ciencias de la Salud II | 2,75 € |

- e) **Incentivos:** La empresa individualmente podrá pactar unos incentivos acordes con los objetivos estratégicos fijados por esta anualmente. Los incentivos deberán ser alcanzables, con base en unos parámetros medibles y evaluables, que serán conocidos previamente por el/la trabajador/a.
- f) **Complemento por Relevo de Cuidados:** se considera relevo de cuidados el tiempo que el/la profesional invierte en la transmisión de la información clínica de los pacientes, que debe ser conocida por otro profesional que lo releva en el puesto de trabajo, y que permite garantizar la adecuada atención sanitaria.

Se reconoce que realizan sólo el relevo de cuidados los enfermeros/as y los técnicos auxiliares de enfermería adscritos a los siguientes servicios: Paritorio, Hospitalización (Adulto e Infantil), Urgencias, Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), Quirófano de Urgencias, Unidad de Recuperación Post Anestésica (URPA), Unidad de Cirugía Mayor Ambulatoria (CMA) y Diálisis.

Esta jornada complementaria recogida en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, destinada por estos profesionales al relevo de cuidados se compensará económicamente con el complemento salarial mensual reflejado en la siguiente tabla.

| Categoría Profesional | Relevo Cuidados |
|--|-----------------|
| Enfermero/a | 25,00 € |
| Enfermero/a Especialista | 25,00 € |
| Técnico Cuidados Auxiliares Enfermería | 15,00 € |



DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Los trabajadores y trabajadoras que con anterioridad a la firma del primer Convenio Colectivo estuvieran contratados en la Empresa y en cuyos contratos se incluyera la cláusula de jornada que hace referencia a que en materia de jornada y descanso se les aplica la Ley 55/2003, del 16 de Diciembre, podrán voluntariamente renunciar a la realización de la jornada complementaria adicional comunicándolo a la Empresa durante la última quincena del año natural anterior a su rechazo a la misma o bien preavisar con tres meses de antelación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-

La empresa valorará la forma de compensar los desplazamientos que realicen los trabajadores y trabajadoras dentro de sus funciones propias de forma individualizada y siempre que estos acarreen un gasto para el propio empleado/a.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.-

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.-

En el plazo de 3 meses desde la publicación del presente Convenio Colectivo en el BOP, las partes firmantes acordarán la regulación del régimen de llamamiento de los trabajadores y trabajadoras fijos/as-discontinuos, conforme a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dentro del mismo plazo, las partes firmantes se comprometen a acordar el régimen disciplinario aplicable.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.-



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

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.-

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

ANEXO I

| GRUPOS PROFESIONALES | CATEGORIAS | Salario Base 2022 | Comp. Especialidad | Comp. At. Optima al Paciente | Comp. Técnico | TOTAL | | |
|----------------------|--|---|--------------------|------------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|
| GRUPO 2 | Personal de Grado en Ciencias de la Salud I | Médico/a Especialista | 36.083,66 | 9.000 | | 45.083,66 | | |
| | | Psicólogo/a Especialista | | | | | | |
| | | Farmacéutico/a Especialista | | | | | | |
| | | Médico/a | 36.083,66 | | | 36.083,66 | | |
| | | Psicólogo/a | | | | | | |
| | | Farmacéutico/a | | | | | | |
| Odontólogo/a | | | | | | | | |
| GRUPO 3 | Personal de Grado en Ciencias de la Salud II | Enfermera/o Especialista | 20.775,44 | 1.000 | 5.000 | 26.775,44 | | |
| | | Enfermera/o | | | | | 5.000 | 25.775,44 |
| | | Fisioterapeuta | 20.983,20 | | 2.500 | 23.483,20 | | |
| | | Logopedas | | | 1.350 | 22.333,20 | | |
| | | Óptico-Optometrista | | | 1.350 | 22.333,20 | | |
| GRUPO 4 | Técnicos Especialistas Sanitarios | Técnico/a Especialista Imagen para el Diagnóstico | 19.135,27 | | | 20.935,27 | | |
| | | Técnico/a Especialista Laboratorio de Diagnóstico Clínico | | | | | | |
| | | Técnico/a Especialista Anatomía Patológica y Citología | | | | | | |
| | | Técnico/a Especialista Documentación Sanitaria | | | | | | |
| | | Higienista Bucodental | | | | | | |
| GRUPO 5 | Técnicos Auxiliares Sanitarios | Técnico/a Cuidado Auxiliar de Enfermería | 17.495,10 | | 900,00 | 18.395,10 | | |
| | | Técnico/a Auxiliar de Farmacia | | | | | | |
| GRUPO 6 | Técnicos No Asistenciales | Técnico/a Soporte A | 21.868,88 | | | 26.242,66 | | |
| | | Técnico/a Soporte B | | | | | | |
| | | Técnico/a Soporte B: Trabajadora Social | | | | | 350,00 | 22.218,88 |
| | | Técnico/a Soporte C | | | | | 19.135,27 | 19.135,27 |
| GRUPO 7 | Personal Auxiliar no Sanitario | Auxiliar Administrativo/a | 16.565,68 | | 240 | 16.805,68 | | |
| GRUPO 8 | Personal de Apoyo | Personal de Apoyo | 16.565,68 | | 240 | 16.805,68 | | |



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

Actualización salarial durante la vigencia del III Convenio Colectivo:

Año 2022

La tabla salarial del Anexo I incorpora el incremento pactado del 1,50% del Salario Base por cada una de las categorías profesionales.

Año 2023

1. Incremento del **Salario Base en un 1%** por cada una de las categorías profesionales.
2. Se incrementará el **Salario Base** por categoría en un **0,5%** siempre y cuando se cumpla el presupuesto anual en lo referente al resultado operativo corriente de la empresa Elche Crevillente Salud, S.A. para el ejercicio 2023. Este resultado incluirá el impacto de este incremento del 0,5% del salario base para todos los empleados y empleadas. Puesto que el dato definitivo se reflejará en cuentas anuales previa auditoría y se registrará en 2024, este se abonará como paga única al mes siguiente de la publicación definitiva en 2024. A partir de ahí se integrará como parte del salario base, debiendo la empresa regularizar su abono correspondiente al año 2024.

TABLA RESUMEN INCREMENTOS SALARIALES PREVISTOS

| INCREMENTOS ANUALES | | Año 2022 | Año 2023 |
|--|--|-----------------|-----------------|
| (únicamente aplican sobre el concepto SALARIO BASE) | | | |
| Incremento fijo para todos los grupos profesionales | | 1,50% | 1% |
| Cumplimiento Resultado operativo corriente según presupuesto | | - | 0,50% |