

**administración autonómica****DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO  
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para el año 2021, de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L., de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 4 de junio de 2021, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D<sup>a</sup>. Marcela Frycova Cárdenas, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Comité de Empresa; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 20 de septiembre de 2021; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo,

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo,

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo, para el año 2021, de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L., de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13101611012015, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 21 de septiembre de 2021.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

**III CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL QUIRONSAIUD CIUDAD REAL 2021**

De una parte, la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad SLU, representada por Antonio Izquierdo Rubio con DNI 70565241E en representación de la empresa en virtud de apoderamiento.

De otra parte, el Comité de Empresa del centro de trabajo Hospital Quironsalud Ciudad Real de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SLU.

Constituidos en comisión Negociadora, en la representación que ostenta acuerdan el siguiente Convenio Colectivo.

**PREÁMBULO. DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1.- **Ámbito funcional:**

El presente Convenio colectivo se aplicará a las personas trabajadoras del Hospital Quironsalud Ciudad Real (en lo sucesivo, Hospital) y a las personas trabajadoras del Policlínico Quironsalud Ciudad

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Real, y regula las relaciones laborales entre el Grupo Sanitario IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L.U. y su personal laboral que presta servicios en dicho centro de trabajo.

Artículo 2.- Ámbito personal:

Las normas que se contienen en el presente Convenio vendrán a regular las condiciones de trabajo de todo el personal laboral del Hospital Quironsalud Ciudad Real que presta sus servicios y al personal que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en Puertollano.

Artículo 3.- Ámbito temporal:

Primero) Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de junio de 2021, siendo ésta la fecha de sus efectos económicos.

Segundo) Duración: La duración del presente Convenio se establece desde el día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Tercero) Prórroga y denuncia: Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación de un mes antes del vencimiento de este.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente.

No obstante, lo anterior, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo Convenio, se entenderá que el presente se prórroga de forma automática hasta la firma del que lo sustituya. En el plazo máximo de un mes, a partir de la finalización de la vigencia, se procederá a constituir la comisión negociadora del convenio.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad:

Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si por la autoridad laboral se estimase que alguno de los acuerdos establecidos en el presente Convenio no se ajustara a derecho o se derivase perjuicio para terceros se reconsiderará el contenido de este por la Comisión Negociadora, que deberá reunirse para estudiar si cabe su supresión o modificación, manteniéndose la vigencia del resto de lo estipulado o si por el contrario la modificación o supresión de alguna cláusula obliga a revisar todas las condiciones pactadas en el Convenio.

**CAPÍTULO I. DERECHOS Y OBLIGACIONES.**

Artículo 5.- Facultades de la Dirección de la Empresa.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. La determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, así como la ordenación de los recursos, la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones, dirección, control y verificación de la actividad laboral, dentro del respeto a la normativa legal vigente, siendo escuchado el Comité de Empresa, el cual, en los casos especificados en el Estatuto de los Trabajadores, emitirá el informe preceptivo. En el Capítulo III del presente Convenio se especifica la clasificación del personal.

2. Dirigir la actividad operativa en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de las personas trabajadoras.

3. Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que se promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con las personas trabajadoras y sus representantes legales.

4. La movilidad y redistribución del personal dentro de los diferentes servicios del centro, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, En todo caso, se respetarán las situaciones

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

5. En aquellos casos en los que se requiera por parte de la empresa la realización de un reciclaje previo a la ocupación efectiva del nuevo puesto de trabajo, las horas destinadas a dicho reciclaje serán computadas dentro de la jornada ordinaria del trabajador, salvo que la petición de cambio de puesto de trabajo sea a solicitud del trabajador

Artículo 6.- Obligaciones de la Dirección de la Empresa.

Establecer un sistema de trabajo de modo que pueda ser realizado por las personas trabajadoras con un rendimiento normal.

Artículo 7.- Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.

1. Derechos de las personas trabajadoras:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Información, consulta y participación en la empresa.
- h) El de ocupación efectiva.
- i) El de promoción y formación profesional en el trabajo.
- j) El de no ser discriminadas por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminadas por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- k) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- l) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- m) El de percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- n) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo
- o) Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.
- p) Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

## 2. Obligaciones de las personas trabajadoras:

a) La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del/la empresario/a o persona en quien delegue.

b) En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido el contrato, la persona trabajadora prestará al/la empresario/a la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades. La persona trabajadora y el/la empresario/a someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

c) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

d) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

e) Cumplir las órdenes e instrucciones del/la empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

f) No concurrir con la actividad de la empresa, tal y como se establece en el ET.

g) Contribuir a la mejora de la productividad.

h) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

## CAPÍTULO II. EMPLEO.

### Artículo 8.- Período de prueba.

Se establece un período de prueba para el personal que ingrese a prestar sus servicios en el Hospital:

1. 6 meses para personas tituladas superiores.

2. 2 meses para personas tituladas de grado medio.

3. 1 mes para Administrativos/as, Técnicos y resto de personal

### Artículo 9.- Garantía de mantenimiento de plantilla.

Dadas las características y cargas de trabajo del personal del centro, el Hospital se compromete en caso de necesidad a sustituir las vacantes laborales producidas por los distintos permisos (vacaciones, libranzas semanales, festivos, I.T., etcétera), siempre garantizando una cobertura mínima por turno y servicio, que se ajuste a la carga de trabajo de cada unidad en el momento que esta se produzca.

### Artículo 10.- Modalidades contractuales.

Las modalidades contractuales serán las legalmente establecidas en cada momento.

Deberá definirse en todo caso la categoría laboral, de acuerdo con las establecidas en el presente Convenio, el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar y la identificación concreta, exacta y suficiente del objeto del contrato.

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes.

- Los contratos en prácticas. Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en la tabla salarial correspondiente al 70% durante el primer año y al 85% durante el segundo de los salarios Convenio de la profesión en práctica.

- Los contratos por obra y servicio podrán tener una duración de hasta 3 años. A los efectos previstos en la vigente legislación, dicho contrato se realizará en relación con la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal del hospital.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

- Los contratos eventuales o por circunstancias de la producción. En el contrato que se efectuará siempre por escrito se hará constar con precisión y claridad la causa de la contratación. La contratación será comunicada a los representantes de las personas trabajadoras. A su terminación si no se convirtiera en indefinido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización que establece el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La duración de dicho contrato será de un máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.

- La contratación de carácter eventual no podrá exceder del 40% de la plantilla de las personas trabajadoras fijas. (Exceptuando los contratos de interinidad por sustitución). El Hospital, velará por el acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial en la formación profesional continua con la finalidad de favorecer su progresión profesional, en iguales condiciones que las personas trabajadoras a tiempo completos.

- Contratos de relevo: Se podrán celebrar contratos de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al personal que se jubila parcialmente.

Dado que es frecuente que las personas trabajadoras a tiempo parcial quieran ampliar su jornada a tiempo completo aunque sea temporalmente, se establece que en el supuesto de que, por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, una persona trabajadora con contrato a tiempo parcial acceda temporalmente a una relación a tiempo completo o a tiempo parcial superior al pactado, su contrato a tiempo parcial de origen quedará suspendido hasta que finalice la causa de temporalidad que le ha permitido pasar a tiempo completo o aumentar su jornada, y en este momento, se reanuda el anterior contrato a tiempo parcial de origen. Con la finalidad de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial indefinido, se establece que, todas aquellas las personas trabajadoras que quieran pasar de un contrato a tiempo parcial a un contrato a tiempo completo o viceversa, o que quieran ampliar su jornada, formularán solicitud al Hospital.

La empresa durante el año natural siguiente cuando exista una vacante que se ajuste a la solicitud y que comporte la necesidad de una nueva contratación, se ofrecerá a aquellas personas trabajadoras que, dentro de los solicitantes, sea del mismo grupo profesional o reúna el perfil, las aptitudes y los requisitos exigidos por la empresa para la nueva contratación y lleve como mínimo un año de antigüedad en el Hospital.

También se considerará contrato a tiempo parcial la reducción de la jornada de trabajo y salario equivalente al 50% por acceder el trabajador debe tener la edad que se regula en el artículo 215 y la Disposición Transitoria Décima del Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El acceso a la jubilación parcial aparece regulado en el artículo 12.6 del E.T. Estas personas trabajadoras serán sustituidas por un contrato de relevo, según el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

A la finalización de los contratos temporales (excluidos los de interinidad), si los mismos no se transforman en indefinidos, la persona trabajadora recibirá, una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.

Artículo 11.- Ingresos y vacantes.

Las vacantes que se produzcan en el Hospital como consecuencia de nueva creación de puestos de trabajo, o por jubilación o cualquier otra causa que genere una vacante definitiva, podrán ser cubiertas por las personas trabajadoras del propio Hospital que hayan manifestado su voluntad de cambio

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

de puesto de trabajo y que reúnan los requisitos de titulación, experiencia y capacidad exigidos al puesto de trabajo.

Para determinar cuál de los solicitantes tiene prioridad se valorará el tiempo de servicios prestados en el Hospital, tanto para movilidad como para promoción interna. Priorizando movilidad sobre promoción interna. En caso de empate éste se resolverá a favor de quien más servicios prestados tenga en la misma categoría a la que se opta en otros centros de trabajo.

La empresa difundirá la existencia de vacantes en un periodo máximo de 10 días desde que se produzca el hecho. Este proceso selectivo tendrá que concluir en un máximo de 30 días.

Las vacantes provisionales y los puestos de especial confianza que conlleven el manejo y utilización de información confidencial y los de dirección, jefatura y otros mandos intermedios, que serán siempre de libre designación y cobertura por parte de la dirección del Hospital. De todo ello será debidamente informado el Comité de Empresa por escrito.

#### Artículo 12.- Movilidad interna voluntaria

La movilidad voluntaria dentro del mismo grupo profesional del personal se realizará cuando exista vacante. Las bases y características que rijan este proceso serán las establecidas por una Comisión que se formará para fijar los criterios de dichas vacantes.

Esta Comisión de Movilidad estará compuesta por 3 representantes de la Empresa y 2 representantes del Comité de empresa.

La publicidad de estos procesos se realizará en el tablón de anuncios del Centro.

Las personas trabajadoras que se presenten a un proceso de movilidad voluntaria y cambien de turno o mejoren su contrato como consecuencia de ese proceso, no podrán presentarse a las próximas convocatorias de movilidad voluntaria, siempre y cuando no haya transcurrido doce meses desde su movilidad.

Bases que deben acreditarse por este orden:

1. Antigüedad.
2. Cualificación personal y Formación.
3. Circunstancias personales por Conciliación de la vida familiar y laboral.
4. Contrato y jornada laboral.

#### Artículo 13.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El/la empresario/a deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social. Me-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

dante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiera establecido en convenio colectivo.

### CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 14.- Clasificación del personal por sus funciones.

Debido a la función que desempeña el personal se clasifica en:

Personal de Dirección y Supervisión.

Personal de Servicios Asistenciales.

Personal de Servicios Administrativos.

1) Bajo la denominación de Personal de Dirección y Supervisión se engloba a las personas trabajadoras que, con cualquier denominación, titulación o categoría profesional, ocupan un puesto de trabajo al que se le asigna mayoritariamente funciones de dirección y supervisión.

2) Bajo la denominación de Personal de Servicios Asistenciales se engloba a las personas trabajadoras que con cualquier cargo, titulación o categoría profesional ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan mayoritariamente funciones de tipo asistencial.

3) Bajo la denominación de Personal de Servicios Administrativos se engloba a las personas trabajadoras que con cualquier cargo, titulación y categoría profesional ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan, mayoritariamente funciones de tipo administrativo.

Artículo 15.- Clasificación del personal por su cargo.

En razón al cargo confiado el Personal Directivo y de Supervisión, cuya actividad queda regulada por este Convenio, se clasifica en:

- De mando superior.

- De mando intermedio.

1) Se considera personal de Alta Dirección y Consejo aquel al que se le han confiado alguno de los cargos que, a título indicativo se numeran seguidamente: Consejero Delegado, Director/a General, Administrador/a, etcétera. Y cualquier otro que, con otra denominación, signifique el desempeño de cargo de máximo nivel de responsabilidad en la gestión del Centro Asistencial.

Se considera Personal de Mando Superior aquel al que se le han confiado algunos de los cargos que, a título indicativo se numeran seguidamente: Director/a Asistencial, Director/a Médico, Director/a de Enfermería, Director/a Administrativo, Económico-Financiero o de Gestión. Y cualquier otro que, aún con otra denominación signifique el desempeño de un cargo del primer nivel de responsabilidad delegada en la gestión del centro asistencial.

Se considera personal de mando Intermedio, aquel al que sea confiado alguno de los cargos que, a título indicativo, se numeran seguidamente: Jefe/a de Servicio, de Unidad, de Negociado, etcétera,

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

y cualquier otro que, aun con otra denominación, signifique el desempeño de un cargo de tercer nivel (y sucesivos) de responsabilidad delegada en la gestión del centro asistencial.

**Artículo 16.- Personal sanitario**

En razón de la titulación y la formación de cada empleado, así como por la función y el puesto de trabajo para el que ha sido contratado, el personal cuya actividad queda regulada por convenio, se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

**A.- Licenciados/Graduados.**

Son las personas graduadas superiores que, provistas de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, desarrollan con responsabilidad e iniciativa, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueran contratadas.

**B.- Diplomados/Graduados.**

Son las personas graduadas medias que, provistas de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión desarrollan con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para las que fueron contratadas.

**C.- Técnico Superior Especialista.**

Son las personas trabajadoras que, con una formación profesional específica, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados, para desarrollar, con responsabilidad e iniciativa, actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratadas.

**D.- Técnico Medio Auxiliar**

Son las personas trabajadoras que, con una formación profesional específica, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados, para desarrollar, con responsabilidad e iniciativa, actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratadas.

**E.- Personal no titulado.**

Son las personas trabajadoras que desempeñan, por indicación del personal del que dependen, tareas rutinarias encomendadas al puesto de trabajo y función.

**Artículo 17.- Personal no sanitario.**

**Personal Administrativo.**

**Técnicos titulados no diplomados:**

Son las personas trabajadoras que, con una formación profesional específica, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados, para desarrollar, con responsabilidad e iniciativa, actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratadas.

**CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS.**

**Artículo 18.- Jornada laboral.**

Con carácter general, se establece una jornada laboral en cómputo anual de 1687 horas anuales.

Computo de trabajo efectivo para todo el personal sin que necesariamente se compense económicamente la posible variación, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto de trabajo.

Los horarios de los diferentes turnos se ajustarán a dicha cantidad de horas de trabajo efectivo mensualmente con un margen de 12% de variación mensual que se compensara a lo largo del año.

La empresa y los representantes de las personas trabajadoras negociarán para regular situaciones atípicas que puedan surgir en jornadas especiales, con sus descansos correspondientes.

Todo aquel personal que por cualesquiera circunstancias no alcanzará las horas de trabajo efectivo prevista el año de vigencia del presente Convenio, no se verá afectado por las reducciones recogidas en el presente Convenio en modo alguno, no teniendo derecho a compensación alguna.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Los horarios y turnos de trabajo por unidad y categoría serán establecidos por la dirección del Hospital con carácter mensual, y serán dados a conocer con un mes de antelación a dicho mes a las personas trabajadoras y a sus representantes, si bien podrán ser modificados por aquellas alteraciones lógicas derivadas de las necesidades cambiantes del servicio y de las incidencias que recaigan sobre el mismo, de manera excepcional, con una antelación de cinco días.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

Las personas trabajadoras librarán un día y medio ininterrumpido correspondiente al descanso semanal obligatorio, preferentemente en fines de semana en aquellos servicios que sea posible. Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, y se procurará el disfrute de doce festivos anuales en las fechas establecidas por la Consejería de Trabajo y Empleo de C.L.M. y dos festivos en la fecha fijada por los respectivos Ayuntamientos en aquellos servicios que sea posible.

**Artículo 19.- Preferencia cambio de turno.**

Las personas trabajadoras que lleven prestando sus servicios durante más de dos años consecutivos en el servicio nocturno, tendrán derecho sobre cualquier otro nuevo trabajador a ocupar un puesto de trabajo en el servicio diurno que quede vacante en su misma categoría laboral, para lo cual la empresa vendrá obligada a ofertar el cambio de puesto de trabajo antes de proceder a nuevas contrataciones.

**Artículo 20.- Interrupción por descanso.**

El personal que efectúa un horario continuado de más de seis horas tendrá derecho a un descanso retribuido de veinticinco minutos dentro de su jornada diaria según la organización.

**Artículo 21.- Vacaciones.**

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio disfrutarán obligatoriamente de un periodo de vacaciones retribuidas treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda en el supuesto de no haber completado un año de servicio en el momento de su disfrute. En el caso de las personas trabajadoras con antigüedad reconocida superior a quince años sumarán un día natural al cómputo de los treinta días.

Las vacaciones serán disfrutadas preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Las vacaciones podrán repartirse en semanas o quincenas, siendo a elección del trabajador al menos quince de los días, el resto se fijarán de común acuerdo entre el empresario y trabajador.

Como mínimo con tres meses de antelación al inicio del primer turno de vacaciones, la dirección del Hospital fijará el número de personas trabajadoras que disfrutarán mensualmente de las vacaciones, debiendo comunicárselo a la representación de las personas trabajadoras.

Las vacaciones podrán disfrutarse en un solo periodo. O en dos fracciones de quince días, siempre que haya acuerdo entre las partes. El fraccionamiento de las vacaciones o la voluntad de disfrutarlas fuera del periodo julio-septiembre deberán comunicarse a la empresa con un mes de antelación.

Las personas trabajadoras que no hubiesen completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado, computándose a estos efectos a razón de 2,5 días por mes completo trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso.

En todo caso, el calendario de vacaciones se aprobará con una antelación de al menos dos meses al inicio del primer turno, estableciéndose un sistema rotatorio de turno de vacaciones que tenga en

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

cuenta la rotación anual en elección de disfrute, de forma que quien haya disfrutado de la rotación solicitada un año quedará relegado en la elección de turno si existiese coincidencia con otra persona trabajadora.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

#### Artículo 22.- Permisos retribuidos.

Por el tiempo que se indica, la empresa concederá licencias retribuidas a todo el personal de plantilla que las solicite, cuando medien las siguientes causas:

1. Dos días naturales por nacimiento, adopción de hijo o acogimiento.
2. Tres días naturales, en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días y en caso de que sea con desplazamiento fuera de provincia serán cinco días.
3. Tres días naturales, en casos de enfermedad grave, hospitalización superior a 24 horas, intervención quirúrgica con más de un día de hospitalización, o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo, para el caso de los parientes relacionados en el párrafo anterior. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo. Este permiso se podrá disfrutar mientras dure el hecho causante y de forma continua. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
4. Dos días naturales, en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
5. La licencia en caso de matrimonio es de quince días naturales, acumulables al periodo de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente Convenio. Será necesaria la presentación a la empresa de la oportuna certificación administrativa expedida por el Registro de parejas de hecho, en la que conste la fecha de la resolución por la que se acuerda su inscripción.
6. Un día por traslado de su domicilio habitual.
7. Un día por razón de boda y de padres, hijos, hermanos, ampliable a dos, si la celebración de esta se llevara a efecto en provincia distinta del domicilio del Centro de trabajo.
8. El tiempo indispensable para someterse a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios, Oficiales, para la obtención de un título académico o profesional; para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, tales como citaciones, exhortos, juicios, etc. Dichas ausencias deberán ser justificadas con posterioridad con el correspondiente documento.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

9. Por todo el tiempo de duración de los cursos de formación a los que el trabajador tenga que asistir por indicación de la empresa o en interés de ésta.

10. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica por razón de enfermedad propia, debiendo justificarse.

11. Por el tiempo indispensable para acompañar hijos menores a consulta médica y a padres en caso de consulta de urgencia y consulta de especialización.

12. Dos días anuales por asuntos propios retribuidos, no pudiendo coincidir su disfrute por más de un trabajador por servicio. En el caso de que la actividad del servicio lo permita se podrá conceder a más personas trabajadoras de un mismo servicio, sin poder unirlos a las vacaciones ni en periodo de verano (de junio a septiembre).

13. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

14. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

15. Se favorecerá siempre que sea posible un cambio de turno de trabajo sobre la planificación mensual al trabajador, por la celebración de comuniones o bautizos de hijos y nietos, para disfrutarse en la fecha de celebración.

En todos los casos reseñados anteriormente, la persona trabajadora justificará documentalmente, su petición.

Acumulación de permisos de paternidad/maternidad/lactancia con vacaciones: posibilidad de acumularlo aun habiendo finalizado el año natural.

Artículo 23.- Permisos sin remuneración.

Las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa de al menos un año podrán solicitar un permiso sin sueldo por año natural, que tendrá una duración mínima de treinta días y máxima de noventa.

Durante este tiempo, el contrato de trabajo permanece en suspenso y, en consecuencia, se mantiene en vigor la prohibición de concurrencia establecida en el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, este permiso no podrá ser utilizado para prestar servicios en establecimientos o centros sanitarios, ni labores que directa o indirectamente pudieran ser de la competencia del centro. Dicho permiso, que no será computable a efectos de antigüedad, será concedido por la empresa en función de las necesidades del servicio.

La persona trabajadora deberá solicitar el permiso con, al menos, treinta días de antelación la fecha de inicio. La empresa dispone de un plazo de cinco días desde la solicitud, para notificar a la persona trabajadora su decisión, debiendo motivar ésta en el caso de denegación.

Una vez concedido el permiso, la persona trabajadora no podrá solicitar uno nuevo hasta pasados doce meses desde su reincorporación.

Artículo 24.- Reducciones de jornada.

24.1. Lactancia.

Las personas trabajadoras, padre o madre, tendrán derecho a una reducción de una hora en su trabajo, cuando lo destinen a la lactancia de un hijo/a menor de nueve meses. Esta reducción la podrán aplicar al principio, al final o en medio de la jornada, o dividirla en dos fracciones de media hora. La madre o padre podrá sustituir, voluntariamente la hora de reducción de jornada para la lac-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

tancia por la acumulación en jornadas completas por un total de 20 días naturales que se acumularán a la suspensión por maternidad.

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

#### 24.2. Guarda legal.

Cualquier persona trabajadora que tenga a su cuidado algún/a menor de 12 años o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial y siempre que no ejerza otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción dentro de su jornada diaria y ordinaria de trabajo como mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, con la disminución correspondiente del salario.

- Reducción de jornada por razones de guarda legal: hasta los/las menores de 12 años.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

#### Artículo 25.- Excedencias.

##### 1. Excedencia voluntaria:

La persona trabajadora con, al menos, un año de una antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses, ni superior a cinco años.

La solicitud de la excedencia se cursará por escrito a la Dirección del Hospital con una antelación de un mes a la fecha de su inicio, resolviéndose por escrito, dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

La persona trabajadora con contratación indefinida tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los seis primeros meses de disfrute de la excedencia, condicionada a no ejercer actividad alguna tanto por cuenta ajena como propia dentro del mismo sector al desarrollado en el Hospital dentro de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha, siendo obligatoria la presentación tanto de la vida laboral como certificado de servicios prestados antes de la reincorporación. Se exceptuará de esta condición en caso de traslados laborales de cónyuges o parejas de hecho con la aportación del justificante del traslado.

La persona trabajadora deberá de comunicar su intención de reingresar en la empresa con una antelación de, al menos, un mes a la fecha de expiración del plazo por el que se concedió la excedencia.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

##### 2. Excedencias por cuidados familiares:

Excedencia para cuidado de hijos o personas dependientes:

Máximo de tres años para cuidado de hijos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Máximo de dos años para cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El indicado período de tres años se contará a partir de la fecha del nacimiento sin que ello signifique que la excedencia haya de pedirse inmediatamente después de haber tenido lugar el nacimiento. Así, la persona trabajadora podrá obtener y disfrutar de la excedencia en tanto el hijo no cumpla los tres años, fecha tope para disfrutarse; pero será libre para solicitarla en cualquier fecha dentro del indicado período y hasta dicha fecha límite. En el caso de adopción o acogimiento la duración máxima de tres años empezará a contar desde la fecha de resolución judicial o administrativa, independientemente de la edad del hijo.

Reserva de puesto para ambas excedencias: 1 año. Transcurrido dicho plazo de reserva quedará referido a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En ambos casos, si dos o más personas trabajadoras de un mismo servicio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento del Hospital.

Asimismo, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a nuevo período de excedencia el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período de excedencia por cuidado de hijos/as y familiares, será compatible a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección del Centro, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Traslado o excedencia por violencia de género: derecho a traslado (considerado forzoso), derecho a excedencia (sin plazo máximo).

Todas las personas trabajadoras incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo tendrán derecho a situarse en excedencia forzosa en los términos y condiciones que estipula y contempla la legislación laboral común vigente.

### 3. Excedencia especial.

#### Excedencia especial por incapacidad:

La persona trabajadora enferma en situación de incapacidad temporal pasará a excedencia especial cuando agote el plazo máximo de permanencia en dicha situación, según la normativa vigente y siempre que comunique la resolución a la empresa.

La persona excedente deberá solicitar el reingreso al servicio activo dentro de los treinta días siguientes al del alta definitiva por enfermedad y/ o por resolución del E.V.I.

De no hacerlo así causará baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitará excedencia voluntaria.

Al finalizar la excedencia, la persona trabajadora se ha de reincorporar automáticamente a la primera vacante de un puesto de trabajo con las mismas condiciones que tenía antes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

**CAPÍTULO V. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.****Artículo 26.- Preaviso de cese.**

El personal que desee cesar voluntariamente en el Hospital con contrato temporal o indefinido superiores a 12 meses, lo debe comunicar con un plazo de quince días naturales. En los contratos no indefinidos, o menores de un año, el plazo del preaviso será proporcional al tiempo previsto del contrato, siendo la proporción de un día por mes de contrato, y como mínimo se establece dos días para la comunicación. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a los días que se haya retrasado el preaviso. La notificación del cese se realizará mediante solicitud descrita que la persona trabajadora firmará por duplicado. La persona trabajadora debe quedarse uno.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja.

Igualmente será requisito que en los contratos superiores a doce meses tanto la empresa como la persona trabajadora efectúen un preaviso mínimo de 15 días a la fecha prevista del cese o extinción de la relación laboral. Se establece una penalización de 1 día del salario total por cada día de demora de dicho preaviso.

Asimismo, la empresa se compromete, en casos de despidos objetivos por amortización de puestos de trabajo o por alguna otra causa de las previstas en el presente Convenio y/o Estatutos de los Trabajadores, a ponerlo en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras, para que puedan realizar las gestiones que consideren oportunas.

**Artículo 27.- Jubilación.****Jubilación Parcial.**

Se establece para el personal afectado por este Convenio, siempre que el mismo reúna los requisitos exigidos para devengar las prestaciones pasivas correspondientes a la Seguridad Social, la jubilación voluntaria.

El Hospital, concederá el acceso a las jubilaciones parciales para todas las personas trabajadoras que lo soliciten que, cumpliendo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, conforme a la jubilación vigente que regule en cada momento. Las personas trabajadoras interesadas en acceder a la jubilación parcial deberán comunicarlo al menos, con tres meses de antelación a la fecha prevista.

La totalidad de las horas de trabajo que anualmente se deban realizar una vez concedida la reducción de jornada, se fijarán de mutuo acuerdo entre el Hospital y la persona trabajadora siempre respetando la normativa vigente en cada momento.

**CAPÍTULO VI. REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.****Artículo 28.- Derechos de representación colectiva.**

Sin perjuicio de los derechos concedidos por las leyes, los miembros del Comité de Empresa podrán trasvasar y acumular, entre ellos, las horas mensuales del crédito horario.

**Artículo 29.- Comité de empresa**

La representación colectiva de las personas trabajadoras se efectuará a través del Comité de empresa, que se constituirá con arreglo, en todo caso, a la legislación vigente.

Sus derechos, obligaciones y garantías se regirán por lo establecido en el título 2 del Estatuto de los Trabajadores, si bien entre otras se les reconocen las siguientes funciones y derechos:

a. Ser informados trimestralmente por la dirección de la empresa sobre la evolución reciente y probable de sus actividades económicas del sector hospitalario, situación de esta y evolución del empleo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

b. Conocer el balance, memoria y cuenta de resultados de la empresa, anualmente, o en los periodos en que los mismos se emitan oficialmente, si son más breves.

c. Participar en la implantación y gestión del Fondo Social en el caso de que la empresa, de acuerdo con el Comité, decida crearlo, en los términos que se determinen en el seno de la Comisión Paritaria.

d. Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa

e. Las horas empleadas por el Comité de empresa, en reuniones convocadas por la dirección de la empresa, que se establezcan, serán en todo caso retribuidas, sin computarse dentro del crédito de horas sindicales. Quedan exceptuadas de tal consideración las reuniones periódicas que se establezcan entre ambas partes las cuales computaran dentro del crédito de horas sindicales

f. No se computará dentro del crédito de horas sindicales siendo también retribuidas, las que se utilicen en la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, cuando forme parte de esta.

g. Al Comité de empresa se le reconoce derecho a expresar con entera libertad sus opiniones en el interior de la empresa en materias propia de su representación sindical, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, así como la libertad en el ejercicio del cargo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

h. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de esta.

i. Se reconoce al Comité de Empresa o delegados de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

j. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o Delegados de Personal, observarán sigilo debido en las materias de este Artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

k. El Comité de Empresa o Delegados velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

l. Las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales en cargos electivos de ámbito provincial, autonómico o estatal pueden solicitar la empresa su pase a situación de excedencia, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo, con reserva de puesto de trabajo debiendo incorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir del cese de su cargo con preaviso de 15 días como mínimo, respecto a las fechas de reincorporación.

m. Cada miembro del Comité de empresa dispondrá para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores/as: 20 horas.

De 101 a 250 trabajadores/as: 20 horas.

De 251 a 500 trabajadores/as: 30 horas.

n. Podrán ser acumuladas anualmente hasta la totalidad de las horas sindicales de los miembros del comité de empresa de un mismo sindicato de igual manera que las horas que en el Estatuto de los Trabajadores se estipula para los delegados de personal, en uno o varios miembros. Para tal efecto tan

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

sólo será necesaria la cesión anual por escrito del miembro o miembros que las ceden, a favor de que miembro las ceden y la comunicación a la empresa.

#### CAPÍTULO VII. FORMACIÓN PROFESIONAL.

##### Artículo 30.- Principios generales.

A fin de alcanzar una formación profesional adecuada y permanente de todo el personal, la empresa se compromete a la mejora y capacitación profesional de las personas trabajadoras y a su adecuación técnica a las funciones que deben desempeñar, mediante formación teórica, técnica y clínica, explicación de casos prácticos y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad profesional, según necesidad del sistema de calidad y siempre en función de la rotación del personal.

Formación durante permisos y excedencias: derecho a cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, y excedencias por motivos familiares.

La empresa se compromete a realizar una programación anual de formación para el personal.

#### CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

##### Artículo 31.- Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de las personas trabajadoras a su servicio frente a los riesgos laborales. La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todas las personas trabajadoras. Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten.

##### Artículo 32.- Participación de las personas trabajadoras:

a) Delegados de prevención. Su nombramiento, competencias y facultades serán los definidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Comité de Seguridad y Salud Laboral. Órgano paritario y colegiado de representación destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en materia de prevención de los riesgos laborales. Dicho Comité se reunirá siempre que se necesite para tratar asuntos englobados en las funciones citadas y, en todo caso, con carácter trimestral.

##### Artículo 33. Reconocimiento médico.

La persona trabajadora, a su ingreso en el Hospital y posteriormente con periodicidad anual, tendrá derecho a una revisión médica por cuenta de la empresa, en función de los factores de riesgo a que estuviera expuesto con motivo del trabajo.

Por la repercusión que las condiciones de trabajo pudieran tener sobre la salud de las personas trabajadoras, los reconocimientos médicos se realizarán según indique el protocolo de vigilancia de la salud. Estas medidas se llevarán a cabo respetando en todo caso el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

##### Artículo 34.- Ropa de trabajo y equipos de protección colectivos e individuales.

El Hospital está obligado a:

- Facilitar un uniforme al año a todas las personas trabajadoras y un par de calzado. El trabajador/a estará obligado a usar durante la realización de su trabajo la ropa facilitada por la empresa, así

como de su cuidado. Las personas trabajadoras entregarán la ropa de trabajo a la empresa para que ésta proceda a su lavado y planchado.

- Proporcionar los medios y equipos de protección colectiva e individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios (Art. 17 LPRL). Igualmente, y en aplicación de lo dispuesto en el Art. 10 del R. D 773/1997, las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario/a, deberán utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.

#### Artículo 35.- Comité de Seguridad y Salud Laboral

Es el órgano de participación, paritario y colegiado de representación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en el Hospital en materia de prevención de riesgos laborales, y se regirán por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de acuerdo con la escala expuesta en el artículo 35 de la Ley 31/1995, y por un número igual de representantes del Hospital.

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el Art. 39 de la LPRL y el Art. 16.2 del RSP.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la LPRL se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud.

Con la idea y planteamiento de dotar de mayor coordinación, control, seguimiento y vigilancia al cumplimiento del convenio, en materia de seguridad y salud, se constituirá el Comité Central de Seguridad y Salud, órgano, paritario y colegiado de participación y representación, en el ámbito del convenio, que tendrá las siguientes competencias:

- Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de las personas trabajadoras en materia de salud laboral.
- Elaboración de un plan de formación de salud laboral en función de las necesidades formativas.
- Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimiento sobre la legislación de prevención de riesgos laborales.
- Establecer, un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de estos.
- Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
- Asesoramiento técnico a la empresa y representantes de las personas trabajadoras.
- Analizar y dar su conformidad a las actuaciones del Hospital que posibiliten su adecuación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a su ámbito de actuación.
- Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha ley a la empresa, especialmente en materia de:
  - Diseño y aplicaciones de planes y programas de actuación preventiva.
  - Participación en los servicios de prevención.
  - Evaluación de los factores de riesgo.
  - Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de las personas trabajadoras.
  - Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
  - Elaboración del mapa de Riesgos Laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de estos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.

- Estudios de epidemiología laboral.
- Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

Artículo 36.- Cambio de servicio durante el embarazo.

Cuando el desempeño del trabajo habitual suponga riesgo para la mujer embarazada o lactante, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno habitual, de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Asimismo, y en el seno del Comité de Seguridad y Salud habrá que:

1. Considerar en las evaluaciones los riesgos laborales para la reproducción y la maternidad, estableciendo una adecuada protección frente a ellos.

2. Favorecer y reforzar el cumplimiento del artículo 26 de la LPRL (adaptación, o cambio de puesto de trabajo) y, ante la imposibilidad de encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la madre, o del lactante, suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo o para el lactante.

3. Definir qué actividades, puestos de trabajo o funciones específicas pueden suponer un riesgo importante para las mujeres embarazadas o lactantes.

4. Elaborar una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo para la mujer embarazada/o el feto.

5. Exención del trabajo nocturno, cuando resulte necesario, en atención a la posible existencia de riesgo para la salud de las mujeres embarazadas o del feto.

#### CAPÍTULO IX. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 37.- Comisión Paritaria.

Órgano de vigilancia e interpretación del Convenio. Sus funciones serán de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento, de dicho Convenio, en caso de conflicto en la aplicación de este.

La Comisión Paritaria del Convenio estará integrada por la Dirección del Centro (representada por tres personas) y el Comité de Empresa (representado por otras tres personas). A las reuniones podrán asistir, con voz, pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones que a tales efectos serán citados.

La Comisión Paritaria será convocada siempre que lo solicite cualquiera de las partes para tratar asuntos englobados en las funciones citadas. La solicitud se efectuará, por escrito y con indicación del tema o temas a tratar. En el plazo de los siguientes cuatro días, se señalará día y hora para la celebración de la reunión, comunicándolo a las partes también por escrito. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pueda asistir. La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38.- Sumisión de cuestiones a la Comisión Paritaria.

Ambas partes convienen y recomiendan someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio, al dictamen de la Comisión, antes de plantear los varios supuestos ante el Jurado Arbitral de Ciudad Real.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 39.- Derecho supletorio.

Con carácter supletorio para lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en la Legislación laboral vigente.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 40.- Principios de ordenación.

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

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

3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada al Comité de Empresa.

Artículo 41.- Graduación de las faltas.

Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos y superior a diez.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La falta de comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podría ser calificado como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público, cuando se produce por primera vez, y sin que se perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Falta de entrega de los partes de alta médica en 24 horas y de los de baja médica y confirmación en el plazo máximo de 72 horas desde su emisión, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social, cuando, siendo una primera vez, no se perjudiquen los intereses de la Empresa o sus clientes.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) de las faltas muy graves del presente artículo.

e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.

h) La realización de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez ocasional en el trabajo y el consumo de drogas.

k) La falta de aseo y limpieza personal. Deberá mediar la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, en cuyo caso se consideraría como falta muy grave.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo.

o) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un semestre.

p) El abuso de autoridad ejercicio por quienes desempeñen funciones de mando.

Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses, o en veinte durante un año, fehacientemente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días durante el periodo de un mes.

c) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, para beneficio propio.

d) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

e) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

f) El acoso sexual.

g) La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, fehacientemente advertida.

h) Las derivadas de las letras d de las faltas leves y de la f de las faltas graves del presente convenio.

i) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actuaciones encomendadas, o de las que se tenga conocimiento en función del puesto desempeñado, así como la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

k) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

m) La embriaguez habitual o el efecto causado en el trabajo por el uso de drogas que persiste tras haberse sancionado esta conducta como falta grave en las faltas graves, aun de distinta naturaleza durante el período de un año.

n) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo

Artículo 42.- Sanciones.

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

a) Por falta leve: amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta 1 días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 1 mes, o traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año o despido disciplinario.

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

Artículo 43.- Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Las faltas muy graves se notificarán al Comité de Empresa.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. La Dirección del Centro podrá, si así lo estima pertinente, nombrar instructor encargado de incoar el expediente y proponer la resolución que estime procedente. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa para que, por ambas partes, y en el plazo de siete días puedan manifestar a la Dirección lo que considera conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, la persona trabajadora o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede de formular alegaciones, se procederá por la empresa a resolver el expediente, imponiendo en su caso a la persona trabajadora la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún están al amparo del período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, sin perjuicio de los plazos legalmente establecidos para hechos que pudieran ser constitutivos de infracción penal y perseguibles de oficio.

Artículo 44.- Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la Empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, convenio colectivo y demás normas de aplicación, así como la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

**Artículo 45.- Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo**

El protocolo de actuación para las personas trabajadoras de IDCQ Hospital Ciudad Real, se encuentra colgado en la Intranet del centro y detallando las formas de actuar para la persona trabajador, garantizando la confidencialidad de los afectados e indemnidad frente a las represalias.

**CAPÍTULO XI. CONDICIONES ECONÓMICAS.****Artículo 46.- Estructura retributiva**

Las tablas salariales anexas se entienden referidas a la jornada completa del Convenio, percibiéndose la parte proporcional en caso de personas trabajadoras con jornada inferior.

El importe de los conceptos variables pactados en el presente convenio incluye la parte proporcional que tuviera derecho la persona trabajadora a devengar en periodos de situación similar al alta, descansos, permisos, licencias, vacaciones, etc. Estos conceptos se percibirán por día efectivamente trabajado.

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio estarán constituidas por el salario base y distintos pluses recogidos en el presente capítulo, conforme a la siguiente estructura:

- Salario base.
- Complementos salariales:

Plus Personal.

Plus Enfermeras.

Plus de Fidelidad.

Domingos.

Festivos.

Noches.

Festivos Especiales.

- Devengos suplidos:

Plus Transporte.

- Otras retribuciones:

Horas extraordinarias.

Gratificaciones extraordinarias.

Todas las cantidades que integran el régimen retributivo anteriormente expuesto son brutas.

La diferencia salarial de las personas trabajadoras que vienen percibiendo un salario bruto anual superior a lo establecido en el presente convenio para su respectiva categoría se reflejará en una mejora voluntaria no revalorizable de naturaleza compensable y absorbible, percibiéndose en 12 mensualidades ordinarias.

**Artículo 47.- Revisión Salarial.**

Las tablas salariales aplicables a partir del 1 de junio de 2021 serán las que figuran en el anexo I.

**Artículo 48.- Salario Base.**

El salario base es el reflejado para cada una de las personas trabajadoras pertenecientes a cada categoría profesional, constituyendo la retribución mensual que remunera los conocimientos, la experiencia y la aptitud de cada persona trabajadora para la realización de su trabajo habitual en jornada ordinaria.

**Artículo 49.- Plus personal.**

El plus personal no será de aplicación para nuevas contrataciones, es no revalorizable, cuyo importe se percibe en 12 mensualidades ordinarias.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 50.- Plus de transporte.

El plus de transporte será para cada categoría el fijado en las tablas salariales distribuido en 11 pagas anuales, prorrateándose y abonándose el importe anual en doce pagas mensuales en las cantidades establecidas en las tablas salariales. Su importe mensual en 12 pagas queda reflejado en las tablas salariales.

Artículo 51.- Plus Enfermeros/as.

El personal con la categoría de Enfermero/a, percibirán un “Plus Enfermeros/as” distribuido en 12 pagas ordinarias, cuyo importe es de 100€ brutos mensuales en 12 mensualidades ordinarias.

Artículo 52.- Plus de fidelidad.

La empresa abonará este complemento salarial que premiará la vinculación exclusiva a la empresa. Para percibir este complemento, la persona trabajadora tendrá que presentar al Responsable de Recursos Humanos durante la primera quincena de cada trimestre, es decir, entre los días 1 y 15 de enero, abril, julio y octubre, su vida laboral actualizada.

Las personas trabajadoras no percibirán este plus durante el siguiente trimestre en el caso de que no presenten la vida laboral en los plazos establecido en cada trimestre en caso de que se demuestre que el trabajador, habiéndola presentado en tiempo y forma, haya mantenido relación laboral en otra empresa del sector sanitario y/o socio sanitario público o privado en periodo igual o superior a ocho días naturales durante el trimestre anterior.

En cualquier caso y aun siendo el devengo trimestral, el abono se distribuirá proporcionalmente durante los tres meses de cada trimestre.

El importe del plus de fidelidad es el establecido en el anexo II.

Este concepto será devengado y aplicable a partir del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 53.- Domingos.

La persona trabajadora cuya jornada laboral se desarrolle en domingo percibirá la cantidad establecida en el anexo III por turno trabajado.

Artículo 54.- Festivos.

La persona trabajadora cuya jornada laboral se desarrolle en festivo percibirá una cantidad fijada en el anexo III por turno trabajado. Se considerarán festivos a efectos del percibo de este plus los 14 festivos anuales (nacionales, autonómicos y locales).

Artículo 55.- Plus Noches.

La persona trabajadora cuya jornada laboral se desarrolle en turno noche entendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirá dicho plus fijado en anexo III. Cuando la jornada realizada en turno de noche sea inferior al horario citado anteriormente, se abonarán proporcionalmente las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 56.- Festivos Especiales.

La persona trabajadora, cuya jornada laboral se desarrolle en los siguientes turnos de trabajo, tendrá derecho a percibir el Plus Festivos Especiales fijado en el anexo III, por turno trabajado:

- Turnos de mañanas y tardes del 25 de diciembre, 1 y 6 de enero.
- Turnos de noche del 24 al 25 de diciembre, del 31 de diciembre al 1 de enero, y del 5 al 6 de enero.

Artículo 57.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que efectivamente se realicen se retribuirán con un incremento del 50% sobre la hora ordinaria, o se compensaran con descanso equivalente a elección de la empresa. La fijación de los días de descanso compensatorio será por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

**Artículo 58.-Gratificaciones extraordinarias.**

El personal adscrito al presente convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias: una de verano y otra en navidad, a razón de 30 días de salario base. Cada una de ellas se abonará respectivamente en la primera quincena de junio y la primera quincena de diciembre. Ambas tendrán un sistema de devengo semestral, siendo el periodo de devengo de la paga extra de Verano desde el uno de enero a treinta de junio y el periodo de devengo de la paga extra de Navidad desde el uno de julio a treinta y uno de diciembre.

**CAPÍTULO XI. BENEFICIOS SOCIALES.****DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

1. Tanto la Dirección del Hospital, como el comité de empresa acuerdan que para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir, las mismas se resolverán conforme se establezca en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

2. En lo no contenido en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa reguladora de las garantías establecidas en esta materia.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.****Complemento de compensación.**

Todo el personal que al unificar las tablas salariales sufra una pérdida económica, se le complementará hasta la totalidad del importe de su salario bruto mensual que percibía anteriormente al cambio de estructura salarial, exceptuando el personal que venía percibiendo el complemento específico, ya que su naturaleza era la compensación de domingos, noches, festivos, festivos especiales que venían trabajando y que a partir del mes siguiente de la publicación en el BOP del presente convenio, se abonarán estos conceptos como variables.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.****Guardias de quirófano.**

Todas las personas trabajadoras con categoría de enfermero del servicio de quirófano quedan sujetos a un sistema de guardias localizadas.

Las guardias localizadas se distribuirán de la siguiente forma:

- De 22:00 a 8:00 horas del día siguiente los lunes, martes, miércoles, jueves y viernes laborables.
- Desde las 8:00 horas del sábado hasta la 8:00 horas del lunes.
- Desde las 8:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente en los festivos y festivos especiales.

Las guardias localizadas, se abonarán de la siguiente forma:

- Guardias realizadas de lunes a viernes (22:00 a 08:00) se abonarán a 25 euros brutos por guardia.
- Guardias realizadas los sábados, domingos, festivos y festivos especiales, se abonarán a 60 euros brutos por guardia realizada.

Las personas trabajadoras que realicen las guardias de sábados, domingos, festivos o festivos especiales no percibirán los abonos de las variables (noche, festivos, domingos y festivos especiales).

El tiempo transcurrido desde el aviso de urgencia hasta la salida del hospital después de atender la misma computará como tiempo efectivo de trabajo a efectos de cómputo de jornada anual.

Asimismo, se computarán siete horas de trabajo efectivo correspondientes a las guardias localizadas de los sábados y domingos con el fin de compensar el cómputo de la jornada anual.

**DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.****Gastos de kilometraje. Gastos de locomoción.**

En caso de que las personas trabajadoras sean requeridas por la empresa para realizar trabajos fuera del centro de trabajo habitual, se les abonará como gastos:

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



Si el trabajador utiliza medios de transporte público: Importe del gasto justificado.

Si se utilizan sus propios vehículos: 0,27 euros kilómetro.

GRADOS DE CONSANGUINEIDAD Y PARENTESCO:

1º Grado:

Hijos, hijas, padres, madres, suegros, suegras y cónyuges.

2º Grado:

Hermanos, hermanas, cuñados, cuñadas, abuelos y abuelas.

No se considerarán familiares de 2º grado los cónyuges de los hermanos y de las hermanas del cónyuge de las personas trabajadoras.

3º Grado:

Tíos, tías, sobrinos y sobrinas

#### ANEXO I

Tablas salariales a partir del 1 de junio de 2021

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE 2021
ENFERMERO/A A/B	1.055,74 €	90,00 €
TECNICO A	977,30 €	90,00 €
OFICIAL ADMINSITARTIVO A/B	975,90 €	90,00 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO A/B	900,90 €	90,00 €
AUXILIAR ENFERMERIA A/B	934,17 €	90,00 €
CELADOR A/B	872,86 €	90,00 €
LICENCIADO A/B	1.232,65 €	90,00 €
TELEFONISTA B	872,86 €	90,00 €
DIPLOMADO NO SANITARIO A	1.055,74 €	90,00 €

#### ANEXO II

Complemento de fidelidad a percibir por las siguientes categorías:

- Enfermeros/as: 200€
- Técnicos: 100€
- Auxiliares de Enfermería: 100€

#### ANEXO III

- Noches: 10,10€
- Festivos: 18,18€
- Festivos Especiales: 65€
- Domingos: 12€

Firmas ilegibles.

**Anuncio número 3048**

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>