



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 3 DE ELX

N.I.G.:03065-44-4-2022-0002842

Procedimiento: Impugnación judicial de laudo arbitral [ILA] - 000896/2022

Sobre: Impugnación convenio colectivo

De: D/ña. MINISTERIO FISCAL y ABOGACIA GENERAL DE LA GENERALITAT

Contra: D/ña. TORREVIEJA SALUD U.T.E.

Letrado/Gs de la parte actora:

DECRETO

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA
D/Dª GABRIEL RIBELLES GONZÁLEZ

En ELCHE, a veinte de octubre de dos mil veintidós.

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- D/Dª MINISTERIO FISCAL y ABOGACIA GENERAL DE LA GENERALITAT ha presentado demanda de SEGURIDAD SOCIAL frente a TORREVIEJA SALUD U.T.E., la cual ha sido turnada a este Juzgado en fecha 03/10/2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Examinados los requisitos formales de esta demanda y subsanados en su caso los defectos formales advertidos y requeridos, procede su admisión que se sustanciara conforme a las normas reguladas en el artículo 140 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Social señalándose día y hora para la celebración del juicio.

SEGUNDO. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 143 de la Ley de la Jurisdicción Social, procede reclamar a la entidad gestora o servicio común la remisión del expediente original o copia del mismo o de las actuaciones, y en su caso, informe de los antecedentes que posea en relación con contenido de la demanda, todo ello en el plazo de diez días

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

PARTE DISPOSITIVA

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.
- Señalar el próximo 18.09.2023 A LAS 11.30 H de su mañana, para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este JUZGADO SOCIAL NUM 3 ELX sito en el Barrio de los Palmerales C/Abogados de Atocha n°21 de Elche.
- Citar a las partes en legal forma con la advertencia de que de no


GENERALITAT
VALENCIANA



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión del juicio, se podrá tener al actor por desistido de su demanda; y si se tratase del demandado no impedirá la celebración del acto de juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebedía.

Sirva la presente de citación en forma para las partes; debiendo comunicar la fecha del señalamiento a sus respectivos Letrados.

Se tiene por anunciado el propósito del demandante de comparecer asistido de Letrado/Graduado Social.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de **TRES DÍAS** hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

Conforme la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos Personales, y Garantía de los derechos digitales y demás legislación vigente en la materia, los datos contenidos en esta resolución son confidenciales, quedando prohibida su transmisión o comunicación pública por cualquier medio o procedimiento, debiendo ser tratados exclusivamente para fines propios de la Administración de Justicia.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA





Advocacia General de la Generalitat

Av/ del Professor López Piñero, 14, 46013 Valencia

5ª Planta, Sector Roig

Tel/Fax: 961927686 / 961927697

896/22 18-9 Enc
Proc de Conflicto Colectivo
Impugnación de Convenio Colectivo
NIG: 03014-44-4-2021-0007042

A/122/2022

P/L/595/2022

Al Juzgado de lo Social de Elche que por turno corresponda

La **Abogacía General de la Generalitat** en virtud de la representación que le confieren los artículos 7 de la Ley 10/2005 de Asistencia Jurídica a la Generalitat y 551 de la LOPJ, comparece y como mejor proceda en derecho DICE:

Que de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 153 y 163 Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social(en adelante LRJS o Ley 36/2011), por medio de la presente demanda, se impugna el III Convenio Colectivo Torrevieja Salud U.T.E publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante num. 181 de 22 de septiembre de 2020 en base a los siguientes:

HECHOS

Único.

El día 24 de julio de 2020 se suscribió el III Convenio Colectivo Torrevieja Salud U.T.E de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Departamento de Salud de Torrevieja y en su Hospital de referencia. Posteriormente, el día 15 de septiembre del mismo año la Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo dispuso el registro y publicación del mencionado convenio de acuerdo con las competencias que le atribúan la letra b) del apartado 6.2 del artículo 22 del Decreto 157/2015 de 18 de septiembre del Consell por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Procediendo a su publicación oficial en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante num. 181 de 22 de septiembre de 2020.

El mencionado convenio se aplica a los trabajadores del Hospital y del Departamento de Salud de Torrevieja, siendo su ámbito territorial de aplicación la provincia de Alicante. El departamento de salud de Torrevieja, además del Hospital sito en la localidad que le da nombre incluye: los centros de salud de Guardamar del Segura, de Rojales, de Torrevieja, la Mata, San Luís, Pilar de la Horadada, Orihuela, San Miguel de Salinas y los consultorios de San Fulgencio, El Oasis, Benijofar, el Campo de Guardamar, Formentera del Segura, la Mata, los Montesinos y de Torremendo.

Dicho Departamento de Salud era gestionado por la empresa Torrevieja Salud mediante un contrato administrativo de Gestión de Servicio Público suscrito el 21 de marzo de 2003 con una duración de 15 años a contar desde la puesta en funcionamiento del nuevo hospital, la cual se produjo el 16 de octubre de 2006. A este contrato le era de aplicación el Título II del Libro II del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas aprobado por RDLeg 2/2000 y los pliegos de condiciones administrativas y técnicas que establecieron las normas de contratación.

En virtud de este contrato público le correspondía a "Torrevieja Salud, Unión Temporal de Empresas, Ley 18/82", como empresaria, el ejercicio de las competencias laborales sobre el personal encargado de la prestación del servicio sanitario.



Advocacia General de la Generalitat

Av/ del Professor López Piñero, 14 . 46013 Valencia
5ª Planta, Sector Roig
Tel/Fax: 961927686 / 961927697

Proc de Conflicto Colectivo
Impugnación de Convenio Colectivo

NIG: 03014-44-4-2021-0007042

A/122/2022

P/L/595/2022

Dicho contrato de Gestión de Servicio Público establecía como fecha de finalización de la concesión administrativa el 15 de octubre de 2021, fecha que no fue prorrogada, produciéndose en ese momento la extinción del contrato. A partir de entonces, se revirtió el Servicio Público Sanitario pasando la Generalitat como Administración Sanitaria titular del servicio, a subrogarse en todos los derechos y obligaciones de carácter laboral cuya titular era "Torrevieja Salud, Unión Temporal de Empresas, Ley 18/82"

Tres meses antes de la extinción del contrato de gestión de servicio público y de que se produjera la reversión y la subrogación, la empresa concesionaria y los representantes sindicales, con conocimiento de que la Generalitat no iba a prorrogar el contrato de gestión del servicio público sanitario del Departamento de Salud de Torrevieja, suscribieron un convenio colectivo cuyos efectos se extendían mucho más allá de la finalización de la concesión, sin que la Administración titular del Servicio Público fuera invitada o informada de las condiciones del mismo y de las obligaciones que suponía para la Administración Sanitaria después de la finalización del contrato de concesión.

En dicho convenio se contienen cláusulas que vulneran la legalidad vigente en materia de personal y en materia de hacienda pública que impiden a esta Administración asumirlas sin incurrir en una vulneración clara y flagrante de normas con rango de Ley. Dichas cláusulas fueron introducidas a sabiendas de que la empresa concesionaria no las iba a asumir y que sería la Hacienda Pública Valenciana quien debería asumir los costes económicos de las mejoras salariales y de condiciones económicas establecidas por el III Convenio que ahora se impugna.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

A) Jurídico Procesales

Primero.- Objeto del proceso

La presente demanda tiene por objeto impugnar el III Convenio Colectivo Torrevieja Salud U.T.E porque de acuerdo con previsto en el artículo 163 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, dicho convenio contiene cláusulas que conculcan la legalidad vigente y además lesionan gravemente el interés de terceros.

Segundo.- Legitimación

De acuerdo con lo previsto en el artículo 165 de la LRJS la Generalitat como Administración Autonómica y como tercera interesada en el momento de la firma del convenio, ya que en ese momento no era empresaria, pero sí iba a asumir las consecuencias de lo pactado sin haber sido sujeto de la negociación, está legitimada para la impugnación del convenio.

Tercero.- Tipo de proceso.

De acuerdo con lo previsto en los artículos 153 y 163 de la Ley procesal laboral el tipo de procedimiento es el de conflicto colectivo iniciado mediante demanda sin conciliación y sin comunicación de oficio.

No procede intento de conciliación pues el apartado 1 del artículo 64 de la LRJS excluye expresamente de la conciliación los procesos relativos a la impugnación de convenios colectivos.

Tampoco procede comunicación de oficio pues de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 163 de la Ley 36/2011 el convenio ya ha sido registrado.

Cuarto.- Competencia

Se trata de un procedimiento de impugnación de un convenio colectivo mediante el procedimiento de conflicto colectivo. De acuerdo con el Auto 11/22 del juzgado de lo social num. 6 de Alicante ante el cual ya se presentó la demanda corresponde el conocimiento a los Juzgados de lo Social de Elche

Quinto.- Legitimados

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 165 de la LRJS está pasivamente legitimado el Comité de Empresa del Departamento de Salud de Torrevieja compuesto por los sindicatos CSIF, SATSE, SINDICATO MEDICO y USAE con sede en el Hospital Universitario de Torrevieja en la Carretera CV 95 s/n 03186 Torrevieja, Alicante.

B) Materiales

Primero.- Exposición sucinta de las causas de ilegalidad del Convenio

De acuerdo con lo dispuesto en los artículo 163 y 164 de la LRJS el convenio conculca la legalidad vigente con perjuicio para la Administración de la Generalitat y la Hacienda Pública Valenciana en los siguientes aspectos:

1. El convenio contraviene las normas presupuestarias y la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones, al contener estipulaciones que infringen las limitaciones cuantitativas y cualitativas relativas a las retribuciones que la Administración Pública Valenciana puede pagar a todos los empleados bajo su dependencia sean, o no, empleados públicos.(artículo 5.3 del convenio)
2. El convenio conculca la potestad autoorganizativa de la Generalitat al prever una imposibilidad de amortizar plazas. En este sentido debe señalarse que el artículo 54.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, establece que es competencia exclusiva de la Generalitat la organización, administración y gestión de todas las instituciones sanitarias públicas dentro del territorio de la Comunitat Valenciana. Si bien es cierto que de acuerdo con el artículo o 44 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de

octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en una sucesión de empresas, como es el presente caso, implica la continuidad de los contratos de trabajo suscritos por la empresa cedente y su personal, y también la continuidad de las mismas condiciones de trabajo; también lo es que el acceso al empleo público está regido por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (arts. 23.2 y 103.3 de la CE). En este sentido debe señalarse que tanto el artículo 8 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, como la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud exigen un sistema de acceso basado en los principios enunciados. Así el artículo 30 de la Ley 55/2003 establece:

Artículo 30. Convocatorias de selección y requisitos de participación.

1. La selección del personal estatutario fijo se efectuará, con carácter periódico, en el ámbito que en cada servicio de salud se determine, a través de convocatoria pública y mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de competencia. Las convocatorias se anunciarán en el boletín o diario oficial de la correspondiente Administración pública.

La prohibición de amortización de plazas con la consiguiente creación de plazas de empleados públicos estatutarios, impediría a la Administración Sanitaria de la Generalitat el cumplimiento de las mencionadas normas de selección y provisión de puestos. (Disposición Adicional cuarta del convenio)

3. El Convenio conculca el principio de igualdad entre los empleados públicos sanitarios al establecer regímenes de permisos, licencias y vacaciones más ventajosos que los determinados por el Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre. (Artículo 32 del Convenio)
4. El convenio conculca la potestad autoorganizativa de la Generalitat al establecer un porcentaje que representa la casi totalidad de la plantilla como personal indefinido, esto impediría la selección conforme a los principios constitucionales de mérito y capacidad y conforme a la Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud. (Artículo 11 del Convenio)

Por lo expuesto,

SUPLICA AL JUZGADO DE LO SOCIAL que teniendo por presentadas la presente demanda la admita y en mérito a lo manifestado en ella, comunique la demanda señalando fecha para el juicio previsto en el artículo 166 de la LRJS.



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Advocacia General de la Generalitat

Av/ del Professor López Piñero, 14 . 46013 Valencia

5ª Planta. Sector Roig

Tel/fax: 961927686 / 961927697

**Proc de Conflicto Colectivo
Impugnación de Convenio Colectivo
NIG: 03014-44-4-2021-0007042**

A/122/2022

P/L/595/2022

Otrosí dice: que con la presente demanda se adjunta copia del III Convenio Colectivo Torrevecija Salud U.T.E publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante num. 181 de 22 de septiembre de 2020 como dispone el artículo 165 de la LRJS.

Es todo ello justicia que se interesa en la ciudad de Valencia a 22 de septiembre de 2023

**JUZGADO DE LO SOCIAL
NUMERO SEIS
ALICANTE**

AUTOS: 001058/2021

NIG: 03014-44-4-2021-0007042

DEMANDANTE: Abogacía de la Generalitat Valenciana en Alicante-Social

DEMANDADO: TORREVIEJA SALUD UTE

AUTO núm. 11/22

En Alicante, a veintisiete de enero de dos mil veintidós.

Dada cuenta, visto el estado de las actuaciones.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Fue turnada demanda a este Juzgado de lo social en fecha 13/12/21, correspondiéndole el número de autos 001058/2021 sobre IMPUGNACION CONVENIO COLECTIVO instado por Abogacía de la Generalitat Valenciana en Alicante-Social contra TORREVIEJA SALUD UTE.

SEGUNDO.- Registrada la misma, se dictó DILIGENCIA DE ORDENACION de fecha 10/01/22 dándose audiencia a la parte actora y al Ministerio Fiscal por término común de tres días a fin de que manifestaran por escrito lo que creyeran conveniente sobre la posible falta de competencia territorial; habiendo transcurrido el plazo sin que hayan presentado escrito al respecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En el caso que nos ocupa, debe apreciarse de oficio la incompetencia de Jurisdicción, por razón del territorio, por cuanto si el lugar de aplicación del referido convenio es a los trabajadores del Hospital y del departamento de Salud de Torreveja, el Juzgado competente para conocer la cuestión litigiosa no puede ser otro que los Juzgados de lo Social de Elche. Todo ello, en aplicación de lo dispuesto en el art. 10 num. 1 párrafo 1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sin que pueda pretenderse que sea atribuida a la competencia de los Órganos de Jurisdicción del Orden Laboral de la ciudad de Alicante; por lo que procede, tal y como se había anunciado, la estimación de la excepción; debiendo prevenir a la parte actora que puede plantear su demanda ante los Juzgados de lo Social de Elche, para la defensa de su pretensión.

SEGUNDO.- Procede dictarse la presente resolución en virtud del contenido del art. 5.1. de la L.R.J.S., que establece que si los órganos jurisdiccionales se estimaren incompetentes para conocer de la demanda por razón del territorio, de la materia o de la función, acto seguido de su presentación dictarán Auto declarándolo así y prevenido a la parte demandante ante quién y cómo puede hacer uso de derecho, y ello previo cumplimiento de lo dispuesto por el apartado 3 del citado precepto legal.

TERCERO.- El art. 5.4 de la L.R.J.S. establece que contra el auto de declaración de incompetencia podrán ejercitarse los recursos previstos en la mencionada Ley y, en tal sentido, el art. 186 del mismo Texto Legal, establece que contra las providencias y autos que dicten los Jueces de lo Social, podrá interponerse RECURSO DE REPOSICIÓN sin perjuicio del cual se llevará a efecto la resolución impugnada, y ello en concordancia con lo prevenido por el art. 191.4.a) de la misma norma, que entre otro particular establece el recurso de SUPPLICACION como medio impugnatorio contra los autos que resuelve el recurso de reposición interpuesto contra los autos dictados acto seguido de la presentación de la demanda en los que el Juez se declare incompetente por razón de la materia.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

DISPONGO

Que estimando de oficio la excepción de incompetencia de Jurisdicción, por razón del territorio, en la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por Abogacía de la Generalitat Valenciana en Alicante-Social contra TORREVIEJA SALUD UTE sobre IMPUGNACION CONVENIO COLECTIVO, debo declarar la incompetencia de los Juzgados de Alicante, debiendo prevenir a la parte actora que puede plantear su demanda ante los Juzgados de lo Social de Elche.

Una vez firme la presente resolución, procédase al archivo de la presente demanda.

Notifíquese la presente resolución, en legal forma, a las partes litigantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe interponer recurso de reposición ante este Juzgado en el plazo de tres días siguientes a su notificación, siendo requisito indispensable para su admisión que la parte que no ostente el carácter de trabajador o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social y no goce del beneficio de justicia gratuita, acredite haber consignado depósito por importe de 25 € en la Cuenta de Consignaciones que este Juzgado mantiene abierta en la entidad BANCO SANTANDER con número **0116**

0000-65-1058-21 indicando en el concepto ***Recurso Social/Reposición.***

Así lo acordó y firma D^a. ANA BELÉN CORDERO NAHARRO,
Magistrada- Juez del Juzgado de lo Social nº. Seis de Alicante. Doy fe.

E/



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

8327 CONVENIO TORREVIEJA SALUD

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Torreveja Salud Ute Ley 18/82 SL código convenio 03100202012014.-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 9/9/2020, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, 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 Consellerías 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 consellerías y sus atribuciones y el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, 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.

En Alicante a 15 septiembre 2020

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE,
SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

Emilia Gonzalez Carrión



III CONVENIO COLECTIVO

Torreveja Salud, U.T.E. Ley 18/82

INDICE DE CONTENIDOS

CAPITULO / DISPOSICION	CONTENIDO	ARTÍCULOS
CAPITULO PRIMERO	Ámbito de Aplicación	1-2
CAPITULO SEGUNDO	Eficacia, Vinculación y Denuncia	3-4-5-6-6bis-7-8
CAPITULO TERCERO	Organización del Trabajo y Calendario Laboral	9-10
CAPITULO CUARTO	Política de Contratación	11-12
CAPITULO QUINTO	Clasificación Profesional	13
CAPITULO SEXTO	Sistema de trabajo, horario, descansos semanales y vacaciones	14-15-16-17
CAPITULO SEPTIMO	Licencias y Excedencias	18-19
CAPITULO OCTAVO	Formación	20-21
CAPITULO NOVENO	Régimen Disciplinario	22
CAPITULO DECIMO	Seguridad y Salud	23-24-25-26-27



CAPITULO DECIMO PRIMERO	Aspectos Sindicales	28-29
CAPITULO DECIMO SEGUNDO	Mejoras Sociales	30
CAPITULO DECIMO TERCERO	Conciliación Familiar e Igualdad	31-32-33-34-35-36-37-38-39-40-41-42
CAPITULO DECIMO CUARTO	Régimen Retributivo	43-44-45
DISPOSICIONES ADICIONALES		Primera a Cuarta
DISPOSICIONES TRANSITORIAS		Primera a Tercera
DISPOSICIONES FINALES		Primera y Segunda
DISPOSICION DEROGATORIA		Única
Anexo I	Tablas Salariales 2020 y 2021	

TORREVIEJA SALUD, U.T.E. Ley 18/82

III CONVENIO COLECTIVO 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 TORREVIEJA SALUD U.T.E., LEY 18/82 (en adelante "TORREVIEJA SALUD" o "LA EMPRESA") con su personal laboral.

1.2 El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en los centros de trabajo de Torrevieja Salud.

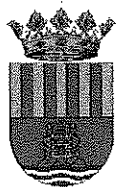
1.3 No obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) 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.
- b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.
- c) 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.
- d) Los religiosos sujetos a concierto, no vinculado laboralmente con la Empresa.
- e) 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 cualesquiera instituciones de carácter educativo.
- f) Las personas colaboradoras o voluntariado social.
- g) El personal laboral en formación dependiente de la Administración Pública.
- h) La relación laboral de residentes para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, regulados por el RD 1146/2006.
- i) Los estudiantes que realicen prácticas curriculares o extracurriculares bajo el Convenio de colaboración para la realización de prácticas académicas o Convenio de Colaboración Educativa entre Torrevieja 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 Torrevieja.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL

2.1 El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.



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, cuarto, quinto, sexto, séptimo, decimosegundo, decimotercero, decimocuarto y Disposiciones Adicionales.

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 previa y 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 a partir de la pérdida de la vigencia del Convenio Colectivo.

5.2 Denunciado el Convenio y hasta que 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 del Convenio, se garantiza un incremento del 1% del salario base fijado en la tabla salarial del Anexo I.

5.3 Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales, garantizándose un incremento del 3% del salario base para todas las categorías profesionales, para cada año de prórroga.

Adicionalmente y exclusivamente en relación al apartado 5.3, el salario base se incrementará en un 2% adicional, siempre y cuando se cumpla el presupuesto anual en lo referente al resultado operativo corriente de la Empresa para ese ejercicio. Este resultado incluirá el impacto de este incremento del 2% 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 el ejercicio siguiente, este incremento se abonará como paga única al mes siguiente de la publicación definitiva de las cuentas. A partir de ahí, se integrará como parte del salario base, debiendo la empresa regularizar su abono correspondiente al año siguiente.

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 éste 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 trabajadores y trabajadoras a cualquier condición establecida en Convenio.

ARTÍCULO 6 BIS. - GARANTÍA AD PERSONAM

6.1 bis Las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo actuarán como mínimo indisponible por voluntad de las partes. En este sentido, se respetarán las condiciones contractuales vigentes más beneficiosas al momento de la entrada en vigor del Convenio Colectivo y durante su vigencia.

6.2 bis Se garantiza contractualmente lo fijado no solamente en el contrato de trabajo, sino también lo recogido en el Acuerdo de Carrera y Desarrollo Profesional, en el Plan de Igualdad, en el sistema de incentivos y, adicionalmente, las prerrogativas y



derechos que los representantes de los trabajadores y trabajadoras han venido disfrutando hasta la fecha.

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 a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP.

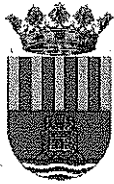
7.3 La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de 14 miembros –siendo 7 designados por la empresa y 7 por el banco social firmante conforme al criterio de proporcionalidad-, que serán designados por los negociadores firmantes del Convenio; preferentemente serán designadas personas que hayan 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 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 adoptar 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 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 si fuera preceptivo a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

7.8 Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase, a la mediación o arbitraje del Tribunal de Arbitraje Laboral (en adelante, TAL).

En el supuesto que surgieran discrepancias en la inaplicación del Convenio, por mor del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, E.T.) previa comparecía en la Comisión Paritaria instarán la mediación del TAL.

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 causalizan las 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 Torrevieja Salud perteneciente a otros Departamentos y la población cápita de Torrevieja 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 nuestra cuenta de explotación 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 en el sistema de permisos, licencias de trabajo, mejoras voluntarias, carrera y desarrollo profesional, y cuantía salarial.

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, lo que las partes consensuan como causa económica, 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 Cualquiera de los sujetos legitimados que, tras el preceptivo periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, no haya alcanzado acuerdo podrán 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.

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 así como la de descuelgue.



8.7 La tramitación, del procedimiento arbitral se regirá por el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflicto 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, en los términos fijados por la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO TERCERO

Organización del Trabajo y Calendario Laboral

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN EN EL 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 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 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 y las trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo indefinido, temporal y de duración determinada. Las personas en situación de excedencia no podrán acceder al traslado interno mientras tengan suspendido su contrato de trabajo. 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 Salud.
- 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 éste, 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 públicamente a los trabajadores y trabajadoras interesados mediante 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 de especial confianza.

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

La empresa reservará un cupo de vacantes que no serán sujeto de presentación de candidatura pública 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

10.1 Durante el último trimestre del año anterior, la Empresa fijará el calendario de trabajo de periodicidad anual y se informará a los representantes de los trabajadores/as, quienes tendrán derecho a ser consultados y emitir informe previo a su elaboración. Los turnos y jornadas de trabajo deberán estar expuestos en el Portal del Empleado dos semanas antes de finalizar el año.

10.2 Con dos semanas de antelación al inicio del periodo vacacional ordinario, la Empresa proporcionará al Comité de Empresa el plan de sustituciones, contrataciones, así como un plan de contingencia que contemple la sobrecarga de trabajo en verano.

10.3 Estos plazos podrán reducirse en caso de emergencia y/o alarma.



CAPÍTULO CUARTO

Política de Contratación

ARTÍCULO 11.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

11.1 Se garantiza el carácter indefinido del 93% de la plantilla estructural a la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo, 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 93% 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 respectivamente 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 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.

12.1 Contratación por obra o servicio determinado

Conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que tienen sustantividad propia como obra o servicio determinado, entre otros las siguientes:

- a) Listas de Espera.
- b) Planes de Choque.
- c) Cubrir la ausencia temporal de los Recursos Humanos no pertenecientes a TORREVIEJA SALUD adscritos a un departamento u área de los servicios de asistencia sanitaria especializada y ambulatoria que no pueden ser cubiertos



mediante contratos de interinidad, respecto a los servicios objeto de la concesión administrativa.

12.2 Contratación eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas

Conforme a lo dispuesto por el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que podrán celebrarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, cuando sobrevengan puntas de trabajo ante las que resulte insuficiente el personal con contrato indefinido.

Los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

12.3. Contrato fijo-discontinuo

12.3.1 Tendrá la consideración de contrato para trabajadores fijos discontinuos aquél que se concierta para realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica dentro del volumen normal de la actividad de la Empresa, que se repite en fechas ciertas y que sólo exige prestación de servicios durante el período vacacional identificado en el artículo 12.3.2 de este Convenio, siendo la naturaleza de su contrato la establecida en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

12.3.2 Los/as trabajadores/as que hayan prestado servicios en el Departamento de Salud gestionado por la concesionaria, para la cobertura de vacaciones durante el período de junio a septiembre, durante, al menos, tres períodos vacacionales ordinarios consecutivos y dentro de la misma categoría profesional, habiendo cotizado, al menos, 200 días en los 3 años inmediatamente anteriores al 2021, tendrán derecho al año siguiente a incorporarse a un contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo.

Para ejercer tal derecho, los/as trabajadores/as deberán solicitar por escrito a la Empresa su interés en pasar a la condición de fijo-discontinuo, antes de finalizar el mes de febrero del año en el que interesen dicho cambio. La Empresa presentará a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, en la primera reunión ordinaria de cada ejercicio, la lista de trabajadores/as fijos-discontinuos y su orden de llamamiento.

12.4 Contrato de interinidad

Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Para este último supuesto, la duración del contrato no podrá exceder de tres meses.



12.5 Contratación a tiempo parcial

En los contratos a tiempo parcial de duración temporal 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 del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

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, que serán exigibles siempre que concorra una circunstancia no programada, con un preaviso mínimo de 48 horas, y respetándose siempre los 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 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 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 y/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.

12.6 Contrato de trabajo en prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con diversidad funcional, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios o de formación cursadas.



Con el fin de limitar este tipo de contrataciones, no podrán concurrir en el mismo tiempo más de 20 contratos en prácticas.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, salvo que el tiempo total de suspensión de contrato por estos u otros motivos, exceda de 6 meses en toda la duración del contrato.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador/a estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores y trabajadoras que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

La retribución del trabajador/a será del 80 y del 90% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, sobre el salario fijado en convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

12.7. Fomento de la contratación de trabajadores/as con capacidad disminuida.

La empresa, en atención a las dificultades existentes para la integración social de las personas con diversidad funcional, y entendiendo que la forma idónea de alcanzar dicha integración es a través, de su integración en el mercado laboral, asume la conveniencia de contratar trabajadores/as cuya capacidad se encuentra disminuida, por lo que a tal efecto adquiere el compromiso de tener cubiertos con dichos trabajadores/as el número de puestos de trabajo exigidos por la normativa vigente.



CAPÍTULO QUINTO

Clasificación Profesional

ARTÍCULO 13.- GRUPOS PROFESIONALES

13.1 La clasificación profesional se atempera a los grupos profesionales que se indican en la siguiente tabla. Se incluyen las correspondencias con las categorías actuales existentes en la organización:

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.

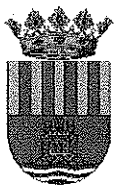
13.2 En el marco del derecho a la promoción interna de los trabajadores y trabajadoras, estos comunicarán a la empresa aquellas titulaciones, estudios, etc. que antes y durante la relación laboral pudieran alcanzarse, con el fin de poder proponer su promoción, si concurren las razones organizativas necesarias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

13.3 A tal efecto, se potenciará la accesibilidad, publicidad para toda la plantilla y equidad en la cobertura de las vacantes que debieran ser ofertadas según lo dispuesto en el artículo 9.4 de este Convenio.

13.4 Aquellos trabajadores y trabajadoras que temporalmente lleven a cabo trabajo de un grupo superior por un periodo máximo de 12 meses de forma continuada o fraccionada durante 3 años, podrán instar su ascenso siempre previo informe de su responsable directo y siempre que exista una vacante en la plantilla estructural que la empresa apruebe anualmente, con sometimiento a lo fijado en el art. 9.4 de este Convenio.

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

13.6 Las funciones principales de todas las categorías profesionales serán publicadas en la Intranet, o en su defecto, en el Portal del Empleado.



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 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 noche o cualquiera de sus combinaciones.
- **Turno Rodado Diurno (TRD):** Afectará a aquellos trabajadores y trabajadoras que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario alterno de mañana y tarde.
- **Jornada Fija Diurna (JFD):** Afectará a aquellos 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 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 anual.
- **Turno Especial B (TEB):** Afectará aquellos trabajadores y trabajadoras que han sido contratados exclusivamente para la realización de jornada complementaria, siendo esta su jornada habitual.

14.2 Si la empresa por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas precisara asignar al personal de forma colectiva a otros sistemas de trabajo de los aquí regulados, deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes de los trabajadores/as 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/as individualmente.

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 en el plazo máximo de 48 horas una vez alcanzado el acuerdo.



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:

- De 8 a 15 horas –mañana-.
- De 9 a 14 horas 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.
- De 14 a 21 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 efectivo 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	Jornada
TRN	1696
TRD	1780
JFD	1780
TEB	1941
TEA	1941

16.3 La jornada anual para TEA y TEB ascenderá a 1.941 horas de trabajo efectivo que corresponde a la suma de la jornada ordinaria, de atención continuada y



complementaria, cuando se trate de la prestación de servicios de atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario de los centros sanitarios.

No obstante, los trabajadores y trabajadoras mayores de 58 años adscritos al turno TEA podrán quedar exentos de la realización de horas de atención continuada, siempre y cuando no presten servicios en otra entidad y la empresa pueda cubrir esas jornadas con personal propio de Departamento de Salud o contratando a trabajadores/as sujetos al turno TEB.

Dado que el personal adscrito al TEA atiende a servicios con Atención Continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario de los Centros Sanitarios, este personal vendrá obligado a realizar, dentro de la jornada identificada en el apartado 2 de este artículo, 380 horas anuales de atención continuada, que serán distribuidas a lo largo del año dependiendo de las necesidades asistenciales del Centro. En el caso de no alcanzar este cómputo de horas de atención continuada al año, el trabajador/a, completará su jornada total anual con jornada ordinaria con el límite del turno JFD. En el caso de superar las 380 horas de atención continuada, la jornada ordinaria de estos trabajadores y trabajadoras no será inferior a 1.561 horas.

16.4 La jornada anual para TRD y JFD o cualquier otro sistema de trabajo que se pudiese implantar ascenderá a 1780 horas de jornada ordinaria efectiva anual, en caso de que se trate de un servicio distinto a la atención continuada según el artículo 14.1 del presente convenio colectivo.

En el caso del TRN, la jornada ordinaria efectiva anual será de 1696 horas.

16.5 Adicionalmente a la jornada ordinaria, complementaria y de atención continuada, el personal 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 y a la complementaria ordinaria será de hasta 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 abonarán a valor de hora de atención continuada presencial en el caso de tratarse de jornada de atención continuada, y a valor de hora complementaria, en el resto de situaciones. Se considera que el trabajador/a accede voluntariamente a las jornadas complementarias adicionales anuales si no comunica a RRHH durante la última quincena del año natural anterior su rechazo a la misma. Así mismo, en cualquier momento del año, deberá preavisar con tres meses de anticipación su renuncia a la jornada complementaria adicional.

A los efectos fijados en el Convenio Colectivo las horas complementarias adicionales no tienen en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.



16.5 bis No serán tomadas en consideración a los efectos del cómputo de la duración máxima de la jornada, los periodos de localización salvo que el 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 1 hora entre la ida y la vuelta.

Si el trabajador/a fuese requerido 3 ó más veces a partir de las 00:00 h., computará como tiempo de trabajo todo el periodo de localización.

16.6 La jornada anual pactada podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año, siempre que se respeten los descansos que marque la legislación vigente. Las partes acuerdan que la jornada irregular máxima anual sea del 7% de la jornada efectiva y que el preaviso mínimo será de 7 días.

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

El trabajador y trabajadora 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.

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

ARTÍCULO 17.- VACACIONES

17.1 Como regla general, las vacaciones anuales tendrán una duración de 1 mes ó 30 días naturales si se fraccionan en dos o hasta cuatro periodos como máximo, con una duración mínima de una semana siendo el total de 30 días naturales disfrutados.

17.2 Se establece como periodo vacacional los meses de junio a septiembre. Si las vacaciones se disfrutan fuera del periodo antes referido, y siempre que se disfrutaran de una sola vez, las vacaciones se incrementarán tres días; y si disfrutaran una quinceña, fuera del periodo antes referido, las vacaciones se incrementarán en un día adicional. Si las dos quincenas se disfrutan fuera del periodo vacacional las vacaciones se incrementará en un total anual de tres días.

17.3 No se devengarán días adicionales, si el periodo disfrutado es inferior a 15 días. Los días adicionales se disfrutarán conjuntamente con el periodo de vacaciones, al principio o al final del mismo, siempre que no entren dentro del periodo de junio a septiembre.



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

17.5 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 y 48.bis 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.

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.

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 art. 44 de este Convenio, así como la antigüedad y el complemento personal, ya que los conceptos salariales contemplados en el artículo 45 y el resto de conceptos introducidos contractualmente, integran la parte proporcional que deberían percibir los trabajadores como media durante el periodo en que disfrutaban las vacaciones.

17.9 Con dos semanas de antelación al inicio del periodo vacacional ordinario, y en periodos extraordinarios (Semana Santa y Navidad), la empresa proporcionará al Comité de Empresa el plan de sustituciones y contrataciones.



CAPÍTULO SÉPTIMO

Licencias y Excedencias

ARTÍCULO 18.- DIAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

18.1 El trabajador y trabajadora podrá disfrutar de 5 días que computarán como jornada efectiva de trabajo. A partir de 2021 ascenderán a 6 días.

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

18.3 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 Recursos Humanos quien estará obligado a responder en las 48 horas siguientes.

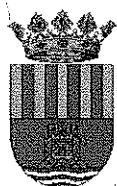
18.4 Estos días podrán acumularse previa autorización del responsable del servicio, siempre que estos días estén fuera del periodo vacacional individual del trabajador o trabajadora. Estos deberán ser solicitados con un mínimo de 15 días de antelación, debiendo ser contestada en un plazo de 10 días, para que no incida a la calidad y prestación del servicio.

ARTÍCULO 19.- EXCEDENCIAS

19.1 Excedencia voluntaria: El trabajador o trabajadora 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 trabajador o trabajadora conserva un derecho preferente a 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 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 la trabajadora desean reincorporarse a la empresa tras el agotamiento del periodo objeto de excedencia, deberá solicitar su reincorporación en el plazo de 30 días antes de agotar dicho periodo.



19.2 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.

19.3 Excedencia especial para la realización de estudios: Las trabajadoras y trabajadores que realicen estudios relacionados con su carrera profesional o una carrera sanitaria podrán solicitar el disfrute de una excedencia especial por estudios durante un periodo máximo de 9 meses dentro de cada año natural y con un máximo de cinco años.

En este supuesto, el trabajador o trabajadora 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.

19.4 Excedencia Voluntaria de Cooperación. Excedencia para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria y en proyectos de promoción de la salud y colaboración social, cultural y en favor del medio ambiente, por tiempo no superior a seis meses. El trabajador y trabajadora, causará baja en Seguridad Social, y mantendrá una reserva de puesto de trabajo mientras se encuentre en esta situación, siendo computable a los 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, o se solicitara para cualquier proyecto dentro del ámbito del Departamento de Salud de Torrevieja.

CAPÍTULO OCTAVO

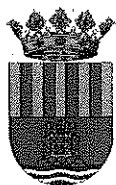
Formación

ARTÍCULO 20.- VALOR DE LA ORGANIZACIÓN

20.1 Los negociadores consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

20.2 Los principios básicos que inspiran esta política son:

- a) 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.



- b) 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.
- c) La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de los trabajadores/as, 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/as a los requerimientos asistenciales.

20.3 Se informará anualmente a la representación de los trabajadores/as de los planes de formación de la Empresa, así como de sus modificaciones.

En este sentido, previo a la aprobación del Plan de Formación anual, la Dirección de la empresa se reunirá con la representación de los trabajadores/as 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/as 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 21.- PERMISOS PARA LA FORMACIÓN

21.1 Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad superior a un año tendrán derecho a un permiso de 20 horas anuales de formación voluntaria, las cuales tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, siempre que dicha formación esté directamente relacionada 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.

Podrá también incluirse aquella formación que, aun no estando relacionada directamente con el puesto de trabajo del trabajador/a, sea de aplicación directa en la Empresa a criterio de la Dirección de RRHH.

21.2 Los trabajadores y trabajadoras podrán acumular el crédito de 20 horas anuales de formación cada cinco años.

21.3 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 compañeros y compañeras del mismo servicio.



CAPÍTULO NOVENO

Régimen Disciplinario

ARTÍCULO 22.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

22.1 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), 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 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 el gestor documental de la empresa y/o la Intranet corporativa, y las reguladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

22.2 No obstante, las partes podrán definir un régimen disciplinario propio que consensuarán y sustituirá al artículo anterior. En dicho caso, este nuevo régimen será aprobado por la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO DÉCIMO

Seguridad y Salud

ARTÍCULO 23.- PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

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

23.2 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.

23.3 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.

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



ARTÍCULO 24.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

24.1 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.

24.2 Los delegados y delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones, disfrutarán de un crédito horario de 15 horas mensuales para cualquier otra actividad relacionada con la prevención de riesgos. Este crédito podrá acumularse en 3 meses.

24.3 A fin de coadyuvar con el deber de coordinación en prevención de riesgos laborales, se propondrán realizar sesiones conjuntas con el Comité de Seguridad y Salud de Vinalopó Salud así como de la Consellería de Sanitat Universal i Salut Pública del Departamento de Salud de Torrevieja y de Elche-Crevillente, así como con las empresas subcontratadas en los Centros.

ARTÍCULO 25.- SALUD LABORAL

25.1 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.

25.2 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.

25.3 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.

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



ARTÍCULO 26.- VIGILANCIA DE LA SALUD

26.1 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.

26.2 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/as, 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, así como sobre los usuarios y usuarias.

26.3 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.

26.4 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.

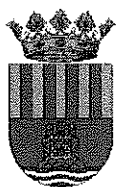
26.5 El personal será informado de manera conveniente, por escrito, y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.

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

ARTÍCULO 27.- MEDIDAS DE EMERGENCIA

27.1 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.

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



27.3 En caso de agresión a los trabajadores y trabajadoras se estará a lo dispuesto en la "Guía de Actuación para los Profesionales ante agresiones" en vigor en el Departamento de Salud de Torrevieja:

CAPÍTULO DECIMO PRIMERO

Aspectos Sindicales

ARTÍCULO 28.- DERECHOS SINDICALES

28.1 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.

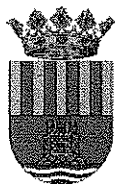
28.2 Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados y Delegadas Sindicales pertenecientes a la misma organización sindical podrán acumular el crédito horario correspondiente a uno/a o varios/as de los trabajadores o trabajadoras del centro, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del 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 de 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.

28.3 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.
- 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 hábiles, salvo por circunstancias excepcionales justificadas, en cuyo caso deberá preavisar como mínimo con 24 horas de antelación.

28.4 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.

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



ARTÍCULO 29.- PLANILLAS DE TRABAJO

29.1 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 dos semanas antes de finalizar el 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.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

Mejoras Sociales

ARTÍCULO 30.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTE DE TRABAJO Y CONTINGENCIA COMÚN

30.1 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.

30.2 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 haya sido inferior al 0,12%. En el supuesto que el porcentaje estuviese entre el 0,12 y 0,16% se complementará hasta el 80% de la base reguladora, si el índice estuviera por encima del 0,16% no se complementará la prestación de Incapacidad temporal.

En cualquier caso, si el índice de absentismo global (EP/AT/ANL/CC) del mes anterior al de la baja está por debajo de un 1,7%, la empresa complementará la prestación por accidente de trabajo al 100% de la base reguladora.

30.3 En los casos que la contingencia común tenga su origen en 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 DECIMO TERCERO

Conciliación Familiar e Igualdad

ARTÍCULO 31.- 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 derechos fundamentales del ciudadano y ciudadana y/o del trabajador y/o trabajadora, 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.

31.1 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 siempre 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.

ARTÍCULO 32.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

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

32.1 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 y hasta 5 meses después pudiéndose acumular al periodo vacacional, a elección del trabajador o trabajadora.



Además, la empresa gratificará al trabajador o trabajadora con 120 euros brutos. Esta cuantía no será acumulable si ambos trabajadores/as pertenecen a la empresa y únicamente se podrá conceder una única vez. Se tendrá que solicitar por parte del trabajador/a a la Dirección de RRHH a través de su buzón de correo electrónico.

32.2 Tres días naturales y consecutivos, a continuación del hecho causante, por fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

32.3 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 facultativo médico.

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

32.5. Un día coincidente con pruebas diagnósticas invasivas que requiera sedación de un familiar de primer grado de consanguinidad.

32.6 Dos días por intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o ingresos en observación de urgencias de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo el primer día el de la intervención o ingreso en urgencias.

32.7 El trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de dos días naturales y consecutivos por parto natural, cesárea, adopción o acogimiento de menor, de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo el primer día del permiso el del nacimiento o el hecho causante de la adopción o acogimiento.

32.8 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 2 días a partir de 300 kilómetros, y 5 días si es fuera de España.

Los permisos descritos en estos mismos apartados no serán en ningún caso acumulables, en caso de solaparse.

32.9 Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

32.10 En las situaciones descritas en el artículo 45.1 letra d) del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a una pausa de 1 hora, que podrán dividir en dos fracciones de media hora o la reducción de su jornada en 1 hora, para el cuidado del lactante menor de 12 meses.



Las trabajadoras y trabajadores podrán optar por el régimen de disfrute de la hora de ausencia descrito en el párrafo anterior o disfrutar de un período de 22 días naturales consecutivos e inmediatamente posteriores al período de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor. La opción entre uno u otro régimen se solicitará 30 días antes de la terminación de la citada suspensión del contrato 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 para el cuidado del lactante contemplado en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, se añadirá 1 hora más a partir del segundo hijo o hija menor lactante, pero, en ningún caso afectará al tiempo de acumulación previsto en el párrafo segundo de este apartado, que seguirá siendo de 22 días naturales.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

32.11 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, siempre que haga uso del Sistema Nacional de Salud, y se notifique previamente a la empresa en un plazo no inferior a 7 días.

32.12 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 1 hora. 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.

32.13 El trabajador/a disfrutará del día de su cumpleaños de una jornada completa, si este tuviera que venir a trabajar. En el caso de que su cumpleaños coincida con los 14 festivos anuales o el 29 de febrero, éste disfrutará del mismo en el día anterior o posterior a dicha fecha.

El día cumpleaños podrá disfrutarse en la semana antes o después, a elección del trabajador o trabajadora, si no coincidiera el cumpleaños con un día laborable para el trabajador o trabajadora.



32.14 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 de 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 19.2 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 titulaciones o cualquier prueba de acceso a mayores. 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.

32.15 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 continuada sea cual fuera esta.

ARTÍCULO 33.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Se les concederán permisos no retribuidos en los siguientes supuestos:

33.1 En caso de enfermedad o accidente grave de familiares o personas que convivan con el trabajador y la trabajadora, cuando se haya agotado el permiso retribuido, por período de hasta 30 días ininterrumpidos.

33.2 En caso de separación o divorcio, el trabajador y la trabajadora tendrá derecho a un permiso de hasta 15 días naturales.

33.3 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.



33.4 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, incluida la noche anterior, el mismo día y el día siguiente; y previa notificación la empresa en un plazo no inferior a 5 días. 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.

33.5 El tiempo imprescindible para asistir a consulta médica, el trabajador y trabajadora, o sus hijos menores de edad o mayores de edad dependientes, siempre que sea en el Sistema Público Sanitario o centros concertados con éste.

Si el trabajador y/o la trabajadora acreditasen que la asistencia a la consulta no se hubiera podido realizar fuera del horario de trabajo, el tiempo imprescindible a dicho fin será retribuido.

33.6 Un día, coincidente con el hecho causante, para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad a tratamientos invasivos de quimioterapia y radioterapia.

33.7 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 34.- REDUCCIÓN DE JORNADA

34.1 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 por el cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, 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.

34.2 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.

34.3 Cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cargo el cuidado de un menor afectado por alguna de las patologías identificadas en el RD 1148/2011, de 21 de julio o normativa que la pueda desarrollar o sustituir, acreditado por el informe del Servicio Público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma



correspondiente, como máximo hasta el que menor cumpla los 18 años, y siempre que ambos progenitores realicen una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre el 50% como mínimo y el 99,9% como máximo, sin disminución proporcional del salario.

ARTÍCULO 35.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.

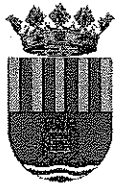
En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con diversidad 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 36.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA Y EN RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

36.1 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.

36.2 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.



36.3 Asimismo, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a 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 37.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O HIJAS

37.1 Las trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de una excedencia por tiempo no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo y/o hija 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.

37.2 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.

37.3 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 38.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS EN PERIODO VACACIONAL

38.1 Las trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de una excedencia para el cuidado de hijos e hijas mayores de 5 años y menores de 12 años de un mes de duración durante el periodo vacacional. 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 como de Carrera y desarrollo profesional.

38.2. 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 39.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

39.1 Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un período de hasta 5 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.

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

39.3 El trabajador o trabajadora en esta situación, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo hasta 3 años.

ARTÍCULO 40.- REINCORPORACIÓN POR FÍN DE EXCEDENCIA CON RESERVA DE PUESTO

40.1 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.

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

41.1 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.

41.2 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.

41.3 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.

41.4 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.



41.5 Las trabajadoras y los trabajadores 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.

41.6 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; sin que dicha ausencia sea computable a los efectos del art 52 d) E.T.

41.7 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 trabajadora o trabajador a la mayor brevedad posible de acuerdo con su situación.

41.8 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 demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

41.9 A los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP se creará una Comisión de Garantía que estará formada por un miembro de cada Sindicato con representación en el Comité de empresa y tantos miembros por la representación de la empresa a quienes competirá protocolizar los procedimientos necesarios para garantizar la protección de las víctimas.

41.10 A los miembros de esta Comisión se les exigirá especialmente su deber de confidencialidad y sigilo.

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

41.12 Para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, se elaborará un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, 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 42.- PLAN DE IGUALDAD

42.1 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.

42.2 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.

42.3 La Comisión de Igualdad se encargará, entre el resto de cometidos, de dirimir los casos en los que las solicitudes de reducción de jornada por motivos familiares, exista discrepancia entre el tiempo de disfrute de la misma solicitada por la trabajadora o trabajador y la visión empresarial, como paso previo a judicializar la decisión.

CAPÍTULO DECIMO CUARTO

Régimen Retributivo

ARTÍCULO 43.- ESTRUCTURA DEL SALARIO

43.1 La retribución del personal comprendido en el ámbito de este Convenio estará constituida por los conceptos retributivos contenidos en el Anexo I.

43.2 El salario anual se abonará distribuido en doce pagas, prorrateándose mensualmente las pagas extraordinarias de junio y diciembre, que se devengarán, la primera del 1 de enero al 30 de junio, y la segunda del 1 de julio al 31 de diciembre.

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

ARTÍCULO 44.- SALARIO BASE Y OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES

44.1 Los trabajadores/as percibirán el Salario Base y los complementos que a continuación se detallan si cumplen los requisitos exigidos en los mismos y aparezcan incluidos en el Anexo I.

a) **Salario Base.** Retribución básica distribuida en 12 pagas.

b) **Complemento especialidad.** Este concepto retribuye la posesión por parte del médico de la titulación de especialidad asistencial que le habilita para



trabajar en el Sistema Nacional de Salud como médico/a especialista o enfermero/a especialista.

- c) **Complemento de Atención al paciente.** Este complemento retribuye la atención a los pacientes de los profesionales adscritos a los grupos 3, 5, 7 y 8, así como a la categoría de trabajador/a social (técnico soporte B) del 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 el grupo 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 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 si el mismo ha variado con respecto al año anterior, siendo dicha información reservada y confidencial.

44.2 Los Complementos de especialidad médica, de atención óptima del paciente y técnico no podrán ser objeto de compensación y absorción.

ARTÍCULO 45.- CONCEPTOS SALARIALES DERIVADOS DE LA DINÁMICA DE LA PRESTACIÓN LABORAL

- a) **Noches:** Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en horario de noche, exceptuando las categorías pertenecientes a los Grupos profesionales 1 y 2, tendrán derecho a la percepción de un complemento por noche efectivamente trabajada por la cuantía que se indica. Esta cantidad se abona por noche completa realizada, independientemente del tipo de jornada, reduciéndose proporcionalmente por presencias inferiores al turno.



Importe Noche trabajada: 28 Euros.

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 que presten servicios en festivos y domingos, exceptuando las categorías pertenecientes a los Grupos profesionales 1 y 2, se les retribuirá bajo este concepto, el importe que se indica más abajo. Es un importe por día festivo y domingo, y se abonará a los trabajadores que realicen la mañana, la tarde y la noche anterior al día festivo y domingo, independientemente del porcentaje de jornada que realice el trabajador y trabajadora.

Importe Festivo trabajado: 27 Euros

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) **Atención Continuada:** Los trabajadores y trabajadoras que realicen jornada complementaria 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 complementaria:

Grupo Profesional		Atención Continuada Presencial
Grupo 2	Personal de Grado en Ciencias de la Salud I	15,50 €
Grupo 3	Personal de Grado en Ciencias de la Salud II	12,46 €

Aquéllos 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.

Por la especial casuística de la Atención Continuada en los Centros de Atención Primaria, únicamente para los Médicos/as de Primaria y la atención continuada de estos centros, el precio de la hora de atención continuada será de 22€/hora.

Para el resto de médicos/as se garantiza que, a partir de 2021, si el importe total de horas de atención continuada realizada por cada facultativo/a, sumando a esta cuantía la retribución variable, no alcanzase los 20 €/hora, la empresa complementará en pago único la diferencia hasta alcanzar la referida cuantía, como **Complemento Mínimo de Atención Continuada**.



Dicho pago se realizará en el mes de febrero del año natural siguiente a la realización de las horas referidas.

Para aquellos 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 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	3,00 €
Grupo 3	Personal de Grado en Ciencias de la Salud II	2,50 €

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

TURNICIDAD TRN	Mensual
Grupo 3 - Personal en Ciencias de la Salud II	25,00
Grupo 4 - Técnicos Especialistas Sanitarios	20,00
Grupo 5 - Técnicos Auxiliares Sanitarios	17,50
Grupo 7 - Personal Auxiliar no Sanitario	16,00
Grupo 8 - Personal de Apoyo	16,00

d) Incentivos: Todos los trabajadores y trabajadoras disfrutarán a partir de 2021 de un sistema de incentivación acorde a su desempeño y aportación de valor al Departamento de Salud.



La cuantía a percibir por categoría dependerá, según el caso, de la actividad realizada por los profesionales, así como por los objetivos cualitativos que serán establecidos anualmente por la Dirección. Los objetivos anuales deberán ser alcanzables, en base a unos parámetros medibles y evaluables. Estos deberán ser conocidos previamente por el trabajador/a y la representación unitaria.

En caso de no establecerse nuevos objetivos y/o metas al principio de cada año, permanecerán en vigor los del año anterior.

Dentro de la cuantía total del incentivo bruto anual de todas las categorías existe un 20% que será vinculado año a año a objetivos de la Organización. Objetivos que se definirán junto con sus metas y serán exactamente los mismos para todas las categorías. Las cuantías que servirán como referencia para el cálculo de este 20% son las que aparecen por cada grupo o categoría profesional en la Tabla Salarial del año 2021 recogida en el Anexo I, en la columna de "Incentivo Anual".

El restante 80% dependerá de objetivos establecidos a nivel de categoría profesional, servicio y/o individual. En aquellas categorías donde dentro de ese 80% las cuantías absolutas dependan de la actividad realizada o de otros parámetros cuantificables en términos absolutos, la cuantía indicada en la columna de la Tabla retributiva del Anexo I será solo a efectos meramente orientativos. En estos casos, la cuantía dependerá de la actividad realizada a las tarifas vigentes cada año y a estas cuantías les será de aplicación los objetivos cualitativos también previamente fijados con sus respectivas metas.

Las cuantías señaladas en la Tabla retributiva del Anexo I serán proporcionales al porcentaje de jornada y tiempo de trabajo de cada empleado en la organización y su abonó dependerá del resto de condiciones y criterios definidos, así como la periodicidad del pago, definido en el procedimiento de incentivos aprobado por la Dirección de la Empresa vigente en cada momento.

- e) **Plus Transporte:** Este concepto pretende resarcir al trabajador y trabajadora del desplazamiento entre su domicilio y el centro de trabajo por lo que percibirá 3,55 € brutos por día efectivamente trabajado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. -

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a la firma del presente convenio tengan reconocido el complemento de antigüedad con carácter anual se les mantendrán el mismo según lo establecido en el Acuerdo de Carrera y Desarrollo Profesional, sin que el mismo pueda ser objeto de absorción y compensación.



DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. -

Además de lo anterior aquellos trabajadores y trabajadoras que a la firma del presente Convenio Colectivo tengan reconocido un salario bruto anual superior al establecido en este Convenio Colectivo atemperarán sus tablas a lo aquí establecido y la diferencia se incorporará a un Complemento Personal, una vez deducido el concepto de antigüedad que quedará congelado. Dicho Complemento Personal será absorbible y compensable con los incrementos salariales futuros.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. -

En el supuesto que la Empresa no continúe como adjudicataria de la concesión administrativa, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o por reversión a la Administración, o por adjudicación a un nuevo concesionario (entidad privada, mixta o pública), la nueva titular, adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores/as que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado, en concreto:

- a. En lo fijado en este Convenio Colectivo, salvo sucesión del mismo, o aplicación de las reglas del artículo 44 ET.
- b. En lo fijado en el contrato de trabajo.
- c. En lo fijado en el acuerdo de Carrera y Promoción Profesional.
- d. En lo fijado en el Plan de Igualdad vigente.
- e. En lo fijado en el sistema de incentivo individual o colectivamente fijados.
- f. Asimismo, se garantizan las prerrogativas y derechos fijados en el Convenio Colectivo de los/as representantes de los trabajadores/as y delegados/as sindicales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. -

A partir de 1 de enero de 2021, la Empresa no podrá acometer ninguna amortización de puesto de trabajo individual o colectiva.

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 y negociadoras 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. -

Lo regulado en el artículo 12.3 de este Convenio será de aplicación a partir de la campaña vacacional 2021, debiendo la Comisión Paritaria fijar en el último trimestre del año 2020 el régimen de llamamiento, así como las cuestiones relativas a promoción profesional y acceso a otras modalidades contractuales, de los/as trabajadores/as fijos/as-discontinuos para la campaña 2021 y siguientes. A falta de dicha regulación y en caso de existir trabajadores/as que hayan instado la adscripción voluntaria a un contrato fijo-discontinuo para el período vacacional del año 2021, el régimen de llamamiento se regirá por los siguientes parámetros:

- Tiempo acumulado de prestación de servicios inmediatamente anterior a la solicitud en el Departamento de Salud de Torrevieja
- Entrevista personal con la Dirección de RRHH
- Fecha de solicitud de adscripción al contrato fijo-discontinuo

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. -

Las tablas salariales del año 2020 recogidas en el Anexo I están actualizadas conforme a los incrementos salariales previstos en el II Convenio Colectivo para el año 2019 y 2020, los cuales han sido ya abonados a los trabajadores y trabajadoras en los meses anteriores.

Por tanto, tales tablas son las vigentes a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el BOP, no adeudándose a los trabajadores y trabajadoras diferencia salarial alguna derivada del Convenio Colectivo anterior.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. -

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

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. -

En lo no regulado en materia de jornada y descanso por este Convenio se estará supletoriamente a lo fijado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA. -

El presente Convenio deroga expresamente lo contenido en el Convenio Colectivo anterior al considerar los 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 TORREVIEJA SALUD, UTE, LEY 18/82.

ANEXO I

Tablas Salariales AÑO 2020

(*) 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.

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS	Salario Base	Complemento Especialidad (*)	Complemento Atención Domiciliar y Emergencia	Complemento Turno	TOTAL
GRUPO 2	Personal de Grado en Ciencias de la Salud I					
	Médico/a Especialista	31.218,13	7.000			38.218,13
	Psicólogo/a Especialista					
	Farmacéutico/a Especialista					
	Médico/a	26.274,31				26.274,31
GRUPO 3	Farmacéutico/a					
	Odontólogo/a					
	Psicólogo/a					
	Matrona		1.000	2.500		25.663,23
	Enfermera/o Especialista			2.500		24.663,23
	Enfermera/o	22.163,23				22.163,23
	Fisioterapeuta					22.163,23
	Logopedas					22.163,23
	Optometristas					22.163,23
	Dietista/Nutricionista					22.163,23
GRUPO 4	Técnicos Especialistas Sanitarios					
	Técnico Especialista Imagen para el Diagnóstico	18.392,69			1.150,00	19.542,69
	Técnico Especialista Laboratorio de Diagnóstico Clínico					
	Técnico Especialista Anatomía Patológica y Citología					
GRUPO 5	Técnicos Auxiliares Sanitarios					
	Higienista dental	16.816,16		314,5		17.130,66
GRUPO 6	Técnicos de Soporte					
	Técnico Cuidado Auxiliar de Enfermería	16.816,16		314,5		17.130,66
	Técnico Auxiliar de Farmacia	26.274,31				26.274,31
	Técnico Soporte A	22.163,23				22.163,23
	Técnico Soporte B	18.392,69				18.392,69
GRUPO 7	Técnicos No Asistenciales					
	Técnico Soporte B: Trabajador/a Social					
GRUPO 8	Personal Auxiliar no Sanitario					
	Técnico Soporte C	16.025,32		500		16.525,32
GRUPO 8	Personal de Apoyo	16.025,32		574,5		16.599,82

