

# **IV CONVENIO COLECTIVO**

RIBERA SALUD II, U.T.E. LEY 18/82



# INDICE DE CONTENIDOS

## IV CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA RIBERA SALUD II, U.T.E. Ley 18/82

APARTADO	CONTENIDO	ARTÍCULOS
CAPITULO PRIMERO	Ámbito de Aplicación	1-2
CAPITULO SEGUNDO	Eficacia, Vinculación y Denuncia	3-4-5-6-7
CAPITULO TERCERO	Comisión Paritaria	8
CAPITULO CUARTO	Organización del Trabajo	9
CAPITULO QUINTO	Política de Contratación	10-11
CAPITULO SEXTO	Clasificación Profesional y Carrera y Promoción Profesional	12
CAPITULO SEPTIMO	Sistema de trabajo, horario, descansos semanales y vacaciones	13-14-15-16-17-18
CAPITULO OCTAVO	Régimen Retributivo	19-20
CAPITULO NOVENO	Permisos, licencias y excedencias	21-22-23-24-25-26-27
CAPITULO DECIMO	Régimen disciplinario	28
CAPITULO DECIMO PRIMERO	Seguridad y Salud	29-30-31-32-33
CAPITULO DECIMO SEGUNDO	Aspectos Sindicales	34-35
CAPITULO DECIMO TERCERO	Mejoras Sociales	36
CAPITULO DECIMO CUARTO	Conciliación Familiar e Igualdad	37-38-39-40-41-42-43-44
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	Primera y Segunda	
DISPOSICIONES ADICIONALES	Primera-Segunda-Tercera-Cuarta-Quinta-Sexta-Séptima	
DISPOSICIÓN DEROGATORIA	Única	
Anexo I	Retribuciones fijas	
Anexo II	Retribuciones variables: jornada complementaria y localizadas	
Anexo III	Retribuciones variables: noches, festivos y turnicidad	
Anexo IV	Retribuciones variables: complemento art. 16.2.	
Anexo V	Cuadro explicativo de parentescos	

**CAPITULO PRIMERO**

**Ámbito de aplicación**

**ARTÍCULO 1.- AMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.**

1.1 El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Empresa "RIBERA SALUD II, U.T.E., Ley 18/82" -en adelante, la Empresa- y sus trabajadores y trabajadoras.

1.2 El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de Ribera Salud II, UTE, Ley 18/82.

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

- a) El personal funcionario, estatutario o laborales dependientes de la Administración Pública.
- b) El personal directivo de la Empresa, si se encuentran unidos a la misma mediante un contrato de Alta Dirección.
- c) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.
- d) Los profesionales por cuenta ajena que en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- e) Los religiosos sujetos a concierto, no vinculado laboralmente con la Empresa.
- f) Los estudiantes que en 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.
- g) Las personas colaboradoras o voluntariado social.
- h) El personal laboral en formación dependiente de la Administración Pública.

1.4 El ámbito territorial del presente Convenio se extiende a los centros de trabajo aperturados por la Empresa en la provincia de Valencia.

**ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL.**

2.1 El presente Convenio extenderá su vigencia para los años 2015 a 2018, ambos inclusive.

2.2 El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su publicación retrotrayéndose exclusivamente los efectos económicos y los artículos 22 y 23 desde el 1 de enero de 2015, debiendo ser publicado en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

CAPITULO II  
**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 (en adelante, E.T.), siendo las partes firmantes la Empresa y la representación unitaria-mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras de la misma.

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 V, VI, VII, VIII, y XIII, Disposición Transitoria Primera y Segunda, Disposición Adicional Tercera y Quinta, Anexo I, Anexo II, Anexo III, Anexo IV.

**ARTÍCULO 5.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.**

5.1 Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de sesenta días 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 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.

5.3 Si no mediara denuncia en tiempo y forma **y la concesión administrativa fuese prorrogada**, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales, incrementándose exclusivamente en este supuesto los conceptos salariales fijados en este Convenio en la cuantía del 2%.

## **ARTÍCULO 6.- PREEMINENCIA.**

6.1 La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica 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, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en el mismo se establecen, no pudiendo modificarse ninguno de sus artículos, como no sea 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 7.- GARANTÍA AD PERSONAM.**

7.1 Las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo actuará como mínimo indisponible por voluntad de las partes. En este sentido, se respetarán las condiciones laborales vigentes más beneficiosas al momento de la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

7.2 Las cantidades que las trabajadoras y trabajadores perciben por el complemento personal del Art. 7 no podrán ser objeto de compensación, ni de absorción.

7.3 Se garantiza contractualmente lo fijado no solamente en el contrato de trabajo sino también, lo recogido en la Carrera y Promoción Profesional, el sistema de incentivos y adicionalmente, las prerrogativas y derechos que los representantes de los trabajadores y trabajadoras han venido disfrutando hasta la fecha.

## **CAPITULO III Comisión paritaria**

## **ARTÍCULO 8.- COMISIÓN PARITARIA.**

8.1 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 8.6.

8.2 La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP.

8.3 La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de doce miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes, Comité de Empresa y Dirección de la Empresa. 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. El

nombramiento de la representación sindical atenderá a los criterios de proporcionalidad en el seno del Comité de Empresa y de ser firmante del Convenio Colectivo.

8.4 El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.

8.5 La Comisión Paritaria se reunirá de forma bimensual con carácter ordinario, y con carácter excepcional cuando lo solicitase cualquiera de los miembros del Comité de Empresa así como esta, en un plazo máximo de 48 horas.

8.6 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.

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

para su conocimiento, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

## CAPITULO IV Organización del trabajo

### ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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.

9.2 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.

9.3 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 regulado en este apartado.

9.3.1 Se consideran vacantes a estos efectos, los puestos de estructura de nueva creación o por extinción de la relación laboral de un puesto de estructura ya existente.

En este último supuesto, en tanto se sigue el procedimiento de selección podrá contratarse interinamente a otro trabajador por un periodo no superior a tres meses.

9.3.2 No tendrán la consideración de vacantes, aquellos puestos que hayan sido amortizados en el año anterior o que en el momento de producirse la vacante la Dirección de la empresa decida amortizar; o aquellas posiciones que se ocupen directamente por trabajadores especialmente sensibles; o aquellos que parcialmente han quedado vacantes por exención de noches conforme al art. 15.8 in fine; así como los ocupados por trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos previstos en el artículo 44, apartados 3 y 7 de este Convenio; así como los puestos de trabajo que impliquen una carga de responsabilidad y de especial confianza.

9.3.3 Para participar, a la oferta de vacante, será requisito indispensable llevar al menos un año de servicios prestados con carácter de personal laboral en el puesto de trabajo desde el que se opta. No pudiéndose presentar aquellos trabajadores y trabajadoras que en el año natural anterior hayan sido designados para cubrir una vacante en cualquiera de sus modalidades.

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.

9.3.4 El sistema de cobertura de vacantes se realizará mediante el siguiente orden de prelación y modalidad:

a) Traslado interno, siempre que ostente la misma categoría y especialidad de la vacante ofertada.

b) 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.

c) Selección externa.

9.3.5 Cuando más de un trabajador/a se presenten a un mismo traslado o promoción interna se valorarán los siguientes parámetros: Tiempo trabajado, Grado de Carrera o Desarrollo profesional; Puntuación que se ostente en ese grado y Resultado de la evaluación del compromiso con la organización. Cada vez que se publique una vacante, se determinará la ponderación asignada a cada uno de los parámetros a evaluar en la misma publicación.

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



## CAPITULO V

### Política de contratación

#### ARTÍCULO 10.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo se garantiza el carácter indefinido del 85% en el 2016, del 90% en el 2017, y del 95% en el 2018, de la plantilla estructural, esto es el cociente entre las contrataciones indefinidas más los contratos de este tipo suspendidos bajo el régimen de excedencia con reserva de puesto, y la contratación total excluyéndose de este cómputo aquellas que se efectúen para sustituir ausencias, licencias, suspensiones de contrato, interinidades, y vacaciones. Se garantiza un mínimo del 64% de indefinidos de la plantilla estructural por categoría.

Los criterios, a valoración de la empresa, para proceder a la conversión de los contratos temporales en indefinidos serán, entre otros, el desempeño de su trabajo, la valoración del compromiso con la organización recogida en la Carrera y Desarrollo Profesional, y el tiempo trabajado en la misma.

En este sentido, en la primera quincena de cada año se informará a la representación de los trabajadores y trabajadoras sobre dicha garantía.

#### ARTÍCULO 11.- 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.

##### 11.1 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, que podrán ser entre otros las siguientes:

- Vacaciones.
- Listas de Espera.
- Planes de Choque.
- Cubrir la ausencia temporal de los Recursos Humanos no pertenecientes a la UTE 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.

## 11.2 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 la plantilla fija.

## 11.3 Contratación indefinida a tiempo parcial.

En los contratos a tiempo parcial de duración 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. Cuando el tiempo efectivo de trabajo de estas trabajadoras y trabajadores alcanzase el 82% de la jornada anual, **podrán pasar a voluntad del trabajador o trabajadora a tiempo completo** mediante novación contractual.

La jornada diaria de esta modalidad contractual se realizará de forma continua.

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

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

En el caso de que el contrato de trabajo a tiempo parcial se formalice con el trabajador y trabajadora en atención a la voluntad y disponibilidad de éste para la realización de horas complementarias, y siempre y cuando ésta circunstancia así se haga constar expresamente en el contrato de trabajo, **quedando sin efecto dicho pacto conforme a lo fijado en el Art. 12.5 e) y f)** del Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras y trabajadores que desarrollen su prestación bajo esta modalidad contractual, con una antigüedad en la empresa de dos o más años, y que tengan vigente el pacto de horas complementarias, tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes que pueden producirse a tiempo completo, siempre que corresponda a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, y que conforme a los criterios de la empresa, tenga el perfil profesional adecuado.

## 11.4 Fomento de la contratación de **personas con diversidad funcional**.

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 la inserción de las mencionadas personas en el mercado laboral, asume la conveniencia de contratar a **personas con diversidad funcional**, por lo que a tal efecto adquiere el compromiso de tener cubiertos con dichas trabajadoras y trabajadores el número de puestos de trabajo exigidos por la normativa vigente.

CAPITULO VI  
**Clasificación Profesional y Carrera y Promoción Profesional**

**ARTÍCULO 12.- CLASIFICACION PROFESIONAL, CARRERA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN.**

12.1 La clasificación profesional se atempera a los grupos profesionales fijados en la siguiente tabla. Se incluyen las correspondencias con las categorías existentes hasta la fecha.

GRUPOS PROFESIONALES (NUEVA)				Categoría Profesional (ANTERIOR)
Grupo Profesional			Nivel	
Personal de la Salud I	A1	Grupo 1	Nivel 1	FACULTATIVO/PSICOLOGO PIR
			Nivel 2	MEDICO
Personal de Gestion I	A1	Grupo 2	Nivel 3	TITULADO SUPERIOR
			Nivel 4	INGENIERO SUPERIOR
Personal de la Salud II	A2	Grupo 3	Nivel 5	ENFERMERA ESPECIALISTA
			Nivel 6	FISIOTERAPEUTA
			Nivel 7	ENFERMERA, LOGOPEDA, OPTOMETRISTA
Personal de Gestion II	A2	Grupo 4	Nivel 8	TITULADO MEDIO
Técnicos Especialistas Sanitarios	C1	Grupo 5	Nivel 9	TECNICO ESPECIALISTA
Técnicos Especialistas Gestion	C1	Grupo 6	Nivel 10	ADMINISTRATIVO
			Nivel 11	TECNICOS MANTENIMIENTO
			Nivel 12	RESPONSABLE SECCION
			Nivel 13	RESPONSABLE ALMACEN
Técnicos Auxiliares Sanitarios y Farmacia	C2	Grupo 7	Nivel 14	AUX. ENFERMERIA
Personal Auxiliar de Gestion	C2	Grupo 8	Nivel 15	AUX. ADMINISTRATIVO
Personal Auxiliar de Apoyo	AGRUPACION PROFESIONAL	Grupo 9	Nivel 16	CELADOR
			Nivel 17	CONDUCTOR

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 y trabajadora. Esta clasificación se atempera también a la norma de clasificación de Bolonia y Copenhague sin que ello suponga o pueda suponer en ningún caso un incremento salarial.

- a. Personal de la Salud I: Se clasifican en este grupo los profesionales de la salud que para el desempeño de su puesto requieren un alto nivel capacitación técnica e innovación, elevada autonomía por la propia naturaleza de su actividad, con alto grado de responsabilidad operativa sobre recursos y/o procesos con alto impacto sobre los resultados de la organización.

Su principal responsabilidad es la definición, coordinación y ejecución del proceso médico asistencial (atención al paciente desde un punto de vista diagnóstico y terapéutico).

- b. Personal de Gestión I: Se clasifican en este grupo los profesionales de gestión que para el desempeño de su puesto requieren un alto nivel capacitación técnica

e innovación, elevada autonomía por la propia naturaleza de su actividad, con alto grado de responsabilidad operativa sobre recursos y/o procesos con alto impacto sobre los resultados de la organización.

Su principal responsabilidad es la definición, coordinación y seguimiento de los procesos de gestión que acompañan al proceso administrativo sanitario de la organización.

- c. Personal de la Salud II: Se clasifican en este grupo los profesionales de la salud que para el desempeño de su puesto requieren un grado de capacitación técnica e innovación media, con una autonomía ligada al cumplimiento de objetivos y de estándares y protocolos, con responsabilidad operativa sobre recursos y/o procesos media en colaboración, en el ámbito de sus responsabilidades y/o competencias, con otros profesionales y con impacto medio sobre los resultados de la organización.

Su principal responsabilidad es la atención al paciente en sus necesidades diagnósticas, pronósticas y terapéuticas proporcionándole los cuidados específicos de su ámbito.

Las enfermeras y enfermeros cuya especialidad sea requisito legal indispensable para la prestación de sus servicios se ubicarán como Personal de la Salud II A2 Grupo 3 Nivel 5. Actualmente solo existen en esta categoría las matronas/os y la enfermera del trabajo. A los efectos económicos, será la Comisión Paritaria quien fije la progresividad de la adaptación para las nuevas especialidades.

- d. Personal de Gestión II: Se clasifican en este grupo los profesionales del área de gestión que para el desempeño de su puesto requieren un grado de capacitación técnica e innovación media, con una autonomía ligada al cumplimiento de objetivos, con responsabilidad operativa sobre recursos y/o procesos media y tutelada por otros profesionales y con impacto medio sobre los resultados de la organización.

Su principal responsabilidad es el control y la ejecución de los procesos de gestión que acompañan al proceso administrativo sanitario de la organización.

- e. Técnicos Especialistas Sanitarios: Se clasifican en este grupo los profesionales de la salud que para el desempeño de su puesto de trabajo requieren un grado moderado de capacitación técnica e innovación, con una autonomía ligada al cumplimiento de instrucciones, con un nivel de responsabilidad operativa sobre su propia actividad tutelada por otros profesionales y con impacto moderado sobre los resultados de la organización.

Su principal responsabilidad es el apoyo técnico especializado a los procesos asistenciales y la realización de pruebas propias de su área de conocimiento.

- f. Técnicos Especialistas de Gestión: Se clasifican en este grupo los profesionales de gestión que para el desempeño de su puesto requieren un grado moderado de capacitación técnica e innovación, con una autonomía ligada al cumplimiento de instrucciones, con un nivel de responsabilidad operativa sobre su propia actividad tutelada por otros profesionales y con impacto moderado sobre los resultados de la organización.

Su principal responsabilidad es la ejecución de los procesos de gestión que acompañan al proceso productivo de la organización.

- g. Técnicos Auxiliares Sanitarios y Farmacia: Se clasifican en este grupo los profesionales de la salud que para el desempeño de su puesto de trabajo requieren un grado básico de capacitación técnica e innovación, con una autonomía ligada al control directo a través de instrucciones, con un nivel básico de responsabilidad operativa sobre las tareas que le son encomendadas y con impacto básico sobre los resultados de la organización.

Su principal responsabilidad es auxiliar de apoyo al paciente.

- h. Personal Auxiliar de Gestión: Se clasifican en este grupo los profesionales de gestión que para el desempeño de su puesto de trabajo requieren un grado básico de capacitación técnica e innovación, con una autonomía ligada al control directo a través de instrucciones, con un nivel básico de responsabilidad operativa sobre las tareas que le son encomendadas y con impacto básico sobre los resultados de la organización.

Su principal responsabilidad es auxiliar de apoyo en la ejecución de los procesos básicos de gestión dentro del proceso productivo de la organización.

- i. Personal Auxiliar de Apoyo: Se clasifican en este grupo los profesionales de la salud que para el desempeño de su puesto de trabajo requieren un grado básico de capacitación técnica e innovación, con una autonomía ligada al control directo a través de instrucciones, con un nivel básico de responsabilidad operativa sobre las tareas que le son encomendadas y con impacto básico sobre los resultados de la organización.

Su principal responsabilidad es auxiliar de apoyo en la ejecución de los procesos básicos de salud dentro del proceso productivo de la organización.

Los niveles son un elemento clasificatorio complementario y accesorio al grupal que responde a criterios profesionales y organizativos, y que partiendo del sistema de clasificación profesional por categorías existente hasta la fecha, las agrupa a efectos exclusivamente salariales, salvo lo fijado en el apartado c).

12.2 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.

12.3 Aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen funciones de superior categoría por un periodo de 12 meses de forma continuada o fraccionada podrán instar su ascenso siempre que exista una vacante y cuente con el informe favorable de la dirección competente.

12.4.- La Comisión de Formación se constituirá en el plazo de 3 meses desde la firma del Convenio Colectivo y tendrá los siguientes objetivos:

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y el puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados en alguna materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición de títulos académicos vinculados a la actividad sanitaria.
- e) Adaptar la mentalidad del trabajador y trabajadora hacia una dirección participativa.
- f) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- g) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y promoción de hábitos saludables.
- h) Favorecer el acceso de las trabajadoras y trabajadores a categorías superiores y puestos directivos.

12.5 La carrera y la promoción profesional se encuentran regulados en el acuerdo marco sobre carrera y promoción profesional de Ribera Salud II, U.T.E., Ley 18/82 firmado el 2 de mayo de 2007, y publicado en el B.O.P. en fecha de 4 de julio de 2007, a cuyos efectos normativos y económicos las partes se remiten por estar plenamente vigente.

## CAPITULO VII

### **Sistema de trabajo, horario, descansos semanales y vacaciones**

#### **ARTÍCULO 13.- SISTEMA DE TRABAJO.**

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

- Turno Rodado Nocturno (TRN): Afectará a aquellas trabajadoras y trabajadores que prestan habitual y preferentemente sus servicios bajo

el sistema de planillas de tres turnos en horario completo y alterno de mañana, tarde y/o noche o cualquiera de sus combinaciones.

- Turno Rodado Diurno (TRD): Afectará a aquellas trabajadoras y trabajadores que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario alterno de mañana y tarde.
- Jornada Fija Diurno (JFD): Afectará a aquellas trabajadoras y trabajadores 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 a aquellas trabajadoras y trabajadores que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario de mañana o de tardes o cualquiera de sus combinaciones y además efectúan jornada complementaria, con o sin ampliación de su jornada diaria para la realización de las mismas en el marco de la jornada ordinaria anual.
- Turno Especial B (TEB): Afectará a aquellas trabajadoras y trabajadores que han sido contratados exclusivamente para la realización de jornada complementaria, siendo esta su jornada habitual.

13.2 Si la empresa por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas precisara asignar al personal a otros sistemas de trabajo de los aquí regulados, se informará previamente con una semana al Comité de Empresa si la modificación afectará a menos de 20 trabajadores y trabajadoras; sensu contrario, si afectara a más de 20 trabajadores y trabajadoras esta deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de duración no inferior a 10 días, sin que fuese necesario alcanzar acuerdo alguno para su implantación. Y sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponderle a los afectados.

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

#### **ARTÍCULO 14.- HORARIO DE TRABAJO.**

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 9 a 21 horas.
- De 21 a 9 horas.

## **ARTÍCULO 15.- JORNADA DE TRABAJO.**

15.1 La jornada desarrollada por los trabajadores y trabajadoras tendrán exclusivamente la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

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

Sistema de Trabajo	Horas
TRN	1.646
TRD	1.739
JFD	1.749
TEB	1.820
TEA	1.850

Los trabajadores y trabajadoras adscritos a los sistema TEA y TEB en ningún caso superarán la jornada fijada en el Estatuto Marco.

15.3 A fin de visualizar la reducción de la jornada de los trabajadores y trabajadoras adscritos de forma permanente a los sistemas de trabajo TRN y TRD y garantizar la efectividad de la jornada, así como para la adecuación de la misma por el trabajador y trabajadora, en el mes de septiembre aquellos trabajadores y trabajadoras que conforme a la planilla inicial suministrada por la Empresa, se encontrasen por encima de la jornada efectiva anual teórica, recibirán de la empresa una nueva planilla respetando la jornada anual efectiva que garantice a 31 de enero los descansos necesarios para adecuar la jornada efectiva real a la jornada efectiva de Convenio Colectivo que se denominará jornada compensatoria.

Cuando la jornada compensatoria reconocida se difiriese al primer mes del año siguiente, serán computados como jornadas efectivas del año de destino.

En este mismo sentido, aquellos trabajadores y trabajadoras adscritos de forma permanente a los sistemas de trabajo JFD garantizarán la reducción de jornada principalmente con la exoneración de tardes.

15.3 Bis Los trabajadores y trabajadoras de los servicios de admisión y administración adscritos de forma permanente al sistema de trabajo JFD, prestaran sus servicios durante los meses de julio y agosto mediante la realización de jornada intensiva.

15.4 La jornada anual pactada podrá distribuirse a lo largo del año, siempre que se respeten los descansos que marque la legislación vigente y el presente convenio colectivo.



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

El trabajador y la trabajadora tendrá derecho a disfrutar 15 minutos de descanso cuando la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, éste descanso se repetirá tantas veces al día como turnos de trabajo se reiteren.

No obstante, sólo tendrán la consideración de jornada efectiva los primeros 15 minutos de descanso en un módulo de 24 horas. Cada 6 horas en una jornada de 12 devengará 15 minutos de descanso con valor de tiempo efectivo de trabajo.

15.6 En aquellos servicios en los que se preste una atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario y usuaria, adicionalmente a la jornada ordinaria efectiva anual se desarrollará una jornada máxima conjunta a esta que se denominará complementaria, que en su conjunto y promedio en cómputo semestral no superará las 48 horas semanales de trabajo efectivo.

15.7 El trabajador y la trabajadora adscritos al Turno Especial A (TEA), tendrán la opción de solicitar la reducción de la realización de jornada complementaria hasta un tercio de estas, a partir de los 50 años, y estará condicionada únicamente a la posibilidad de encontrar personal para su cobertura. Dicha reducción podrá ser cubierta por cualquier otro trabajador o trabajadora que de forma voluntaria manifieste por escrito su adscripción a una jornada especial con un límite máximo de 150 horas al año. Tendrá la consideración de jornada especial aquella que supere la duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y de la complementaria, la cual se abonará proporcionalmente al tiempo efectivo realizado.

El trabajador y trabajadora adscritos al Turno Especial A (TEA), tendrá la opción de solicitar la exención de la realización de jornada complementaria, a partir de los 50 años de edad, y estará condicionada únicamente a la posibilidad de encontrar personal para la cobertura de las citadas jornadas complementarias. Para su cobertura, la empresa podrá contratar a profesionales que realizarán su prestación laboral bajo el sistema de trabajo Turno Especial B (TEB). Los trabajadores y trabajadoras contratados por este motivo tendrán preferencia a la hora de ocupar en sus respectivos servicios las vacantes definitivas que se vayan produciendo. Este tipo de contrato responde al interés en incorporar gradualmente a los profesionales internos residentes formados en los distintos servicios y centros de salud afectados.

En ambos casos, dado que la exención y reducción viene justificada por la mejora de la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, será incompatible con el desempeño de atención continuada en otros centros de trabajo ajenos a la organización.

15.8 Los trabajadores mayores de 50 años adscritos al Turno Rodado Nocturno (TRN) de forma ininterrumpida por un periodo de diez años inmediatamente anterior a la petición, tendrá la opción de solicitar la exención de la realización de noches, a partir de los 50 años de edad, si tiene 15 años de antigüedad en la organización y se encuentra en 4º grado de carrera o

promoción profesional, y siempre que existiera una vacante disponible según el siguiente orden de prioridad.

- a) Tendrán prioridad para pasar al sistema de trabajo TRD o JFD en su mismo servicio si fuera posible, en caso contrario en servicio distinto, y si no fuera posible en Atención Primaria si hubiera vacante disponible, todo ello sin perjuicio del derecho preferente del trabajador/a especialmente sensible.
- b) En estos casos se le garantizará que en su nuevo puesto cobrará al menos el 85% de los conceptos variables de convenio que venía percibiendo durante el año natural anterior. El complemento retributivo se realizará mensualmente aunque, en todo caso, la cuantía garantizada anual no excederá del 85% del año anterior.

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

## **ARTÍCULO 16.- RÉGIMEN DE DESCANSOS.**

16.1 La jornada anual pactada se distribuirá a lo largo del año, respetando siempre los descansos mínimos entre jornadas, es decir, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, transcurrirán como mínimo 12 horas de descanso y de 24 horas tras la salida de noche que se considerarán en su totalidad como descanso entre jornadas.

En el supuesto que por razones asistenciales no se hubiesen podido disfrutar de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, se tendrá derecho a su compensación mediante el sistema de descansos alternativos fijados por la legislación vigente.

El trabajador y trabajadora adscrita de forma permanente al sistema de trabajo TRN en jornada de doce horas diarias, entre una jornada y otra concurrirán 24 horas entre el final y el inicio de la siguiente jornada dentro de la cual se integrarán las 12 horas de descanso entre jornadas.

16.2 Los días 18 de marzo, 24 y 31 de Diciembre serán considerados como festivos a los solos efectos de la actividad programada de los servicios asistenciales y no asistenciales, y computados como siete horas efectivas de trabajo aun cuando el trabajador/a no preste sus servicios a fin de compensar los festivos trabajados; por el contrario aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios esos días percibirán por ello la compensación fijada en el Anexo IV.

16.3 Tendrán la consideración de jornada efectiva la jornada de mañana, tarde y noche que recaigan sobre los antes mencionados días.

## **ARTÍCULO 17.- JORNADA NOCTURNA.**

17.1 Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna. Su abono se concreta en el Anexo III.

17.2 La jornada nocturna, se realizará de modo que las noches sean alternas.

## **ARTÍCULO 18.- VACACIONES.**

18.1 Las vacaciones anuales tendrán una duración de 1 mes y en caso de fraccionarse de 30 días naturales. Las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los meses de julio a septiembre, salvo que las partes de mutuo acuerdo concreten otro periodo. La empresa deberá concretar las vacaciones antes del 1 de mayo, debiendo ser solicitados por el trabajador y la trabajadora antes del 28 de febrero.

**18.1 bis Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.**

**En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.**

Esta mejora se garantiza siempre que el criterio del Tribunal Supremo no sea alterado, en ese caso se estará al mismo.

18.2 En el supuesto que a iniciativa de la Empresa y de conformidad con el trabajador/a, el periodo vacacional se disfrute en periodo distinto al antes señalado, el trabajador y la trabajadora tendrá derecho a 33 días ininterrumpidos de vacaciones, o a 18 y 15 días respectivamente. Ello no incidirá en la dinámica de turno de vacaciones en los años sucesivos.

18.3 Los turnos de vacaciones se planificarán por cada servicio, de forma que queden garantizados tanto la atención y servicios adecuados, así como la rotación de todas las trabajadoras y trabajadores por cada uno de los meses establecidos como periodo vacacional.

18.4 En el supuesto que durante el disfrute de vacaciones, el trabajador y la trabajadora fuese hospitalizado por alguna de las causas contempladas en el catálogo de prestaciones sanitarias, y dentro del campo de aplicación de la LGSS y disposiciones reglamentarias, será compensado por igual número de días con licencia retribuida, fijándose las fechas de mutuo acuerdo. En caso de disconformidad, cada parte concretará el 50% del total de días de disfrute.

18.5 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.

18.6 Aquellas trabajadoras y trabajadores con contrato de interinidad que cubran por un periodo superior a 6 meses alguna baja temporal tendrán preferentemente derecho a disfrutar de sus vacaciones y no ver compensados económicamente las mismas. No obstante, el trabajador y trabajadora podrá optar por la compensación económica.

18.7 Los trabajadores y trabajadoras iniciarán su periodo vacacional y se reincorporarán respetando la planilla.

## CAPITULO VIII **Régimen Retributivo**

### **ARTÍCULO 19.- ESTRUCTURA DEL SALARIO.**

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

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

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

19.4.- Retribución del periodo de vacaciones.

Con efectos desde el 1 de enero de 2015, durante el periodo de vacaciones, los trabajadores y trabajadoras percibirán únicamente los conceptos incluidos en el Anexo I de este convenio así como la antigüedad, ya que los conceptos salariales contemplados en el Anexo II, Anexo III y Anexo IV integran la parte proporcional que deberían percibir las trabajadoras/es como media durante el periodo en que disfrutaban las vacaciones durante toda la vigencia del Convenio.

### **ARTÍCULO 20.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

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

20.2 Cada paga extraordinaria estará configuradas por la suma del Salario Base y el Complemento Destino.

## CAPITULO IX Permisos, licencias y excedencias

### ARTÍCULO 21.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

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

21.1 **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 o entre 2 días antes o 15 días naturales después del evento, a elección del trabajador/a, pudiendo acumularse al período vacacional, y no pudiendo ser absorbido por éste en caso de concurrencia de ambos eventos.

21.2 **Cuatro** días naturales y consecutivos en caso de **Hospitalización o enfermedad grave** del cónyuge, hijos o hijas y padres, o segundo grado de consanguinidad o afinidad.

21.3 **Tres** días naturales y consecutivos, a continuación del hecho causante, por **fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad**. En caso de fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad el disfrute podrá ser realizado en días consecutivos o no pero dentro de la semana siguiente al fallecimiento.

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

21.5 **Dos** días por **intervención quirúrgica sin hospitalización** que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

21.6 **Tres** días naturales y consecutivos por **nacimiento, adopción de hijo e hija o acogimiento familiar de menor**. Este permiso se podrá disfrutar a continuación del hecho causante, de la resolución de la tramitación, y en caso de disfrute del permiso de paternidad, a continuación de este. Si acontecieran complicaciones graves en el cuadro clínico de la madre o del hijo o hija, tras el nacimiento, éstas darán lugar a permiso por enfermedad grave de familiar, que se acumulará al del nacimiento.

21.7 Los permisos referentes a los puntos **2, 3 y 4** del presente se ampliarán hasta un máximo de 1 día adicional en el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia a tal efecto. **En el caso del permiso descrito en el apartado 21.5, serán 2 días adicionales por este mismo efecto.**

21.8 **Dos** días naturales y consecutivos por **traslado de domicilio habitual**.

21.9 Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a una pausa de 1 hora, que podrá dividirse en dos fracciones iguales cuando lo destine a **la lactancia de su hijo o hija mejor de 12 meses**.

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

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

En los casos de partos múltiples, se añadirá 1 hora más a partir del segundo hijo o hija. En este supuesto la acumulación de lactancia supondrá un mes por cada hijo.

21.10 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 resulte acreditada la necesidad de realizarlos durante el horario de su jornada de trabajo, y se notifique previamente a la Empresa en un plazo no inferior a 5 días.

La Empresa fomentará la realización de las técnicas de preparación al parto dentro de las instalaciones de la misma.

21.11 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.

21.12 Un día de permiso retribuido para el trabajador/a cuando se realicen pruebas diagnósticas que requieran reposo o preparación siempre coincida con la realización de la prueba.

21.13 El día necesario o, en su caso la noche previa, si la prueba se realizara antes de las 12 horas, para la realización de exámenes finales o que eliminen materia, oposiciones o pruebas de acceso a mayores de 25 años, todos ellos estudios reglados.

21.14 Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En todo caso, las denegaciones de los permisos regulados en el presente capítulo se comunicaran a los trabajadores y trabajadoras individualmente y por escrito, **fundamentándose en este caso la causa de la no concesión.**

## **ARTÍCULO 22.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

El trabajador y la trabajadora previo aviso y justificación, podrá disfrutar de los siguientes días de libre disposición; debiendo la Empresa comunicar la denegación del mismo, de manera individual y por escrito.

22.1 El trabajador y trabajadora podrá disfrutar, por jornadas completas de 7 días de libre disposición para los años 2015 y 2016 y de 8 días para el año 2017, y de 9 días para el 2018, de los cuales los tres primeros en ningún caso computarán como jornada efectiva de trabajo.

Dado que existe una diferencia entre los días de Libre Disposición para los años 2015 y 2016 hasta ahora regulado y los concedidos por este nuevo Convenio, a fin de alcanzar éstos, los trabajadores y trabajadoras disfrutarán en el año 2016 de dos días adicionales de libre disposición, que como regla general se disfrutarán proporcionalmente para aquellos trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial o temporales.

Aquellos profesionales que cumplan en la Empresa 6 trienios, adicionarán a los anteriores dos días más de libre disposición que computarán como tiempo efectivo de trabajo. El disfrute de estos se realizará proporcionalmente a la fecha de cumplimiento del sexto trienio.

Por otro lado, no obstante aquellos trabajadores y trabajadoras adscritos de forma permanente al sistema de trabajo TRN y siempre que en el año natural hayan realizado efectivamente 55 o más noches, podrán disfrutar de un día adicional, que en ningún caso computará como jornada efectiva de trabajo.

<b>Año</b>	<b>NO Efectivo</b>	<b>Efectivo</b>	<b>Total</b>	<b>Disfrute Real</b>
Actual	3	3	6	
Año 2015	3	4	7	
Año 2016	3	4	7	8
Año 2017	3	5	8	8
Año 2018	3	6	9	9

Cada día de libre disposición corresponde a 8 horas de duración y se disfrutarán por jornadas completas, compensándose el remanente restante de una sola vez en una jornada.

## **ARTÍCULO 23.- PERMISO PARA LA FORMACIÓN.**

23.1 Los trabajadores y trabajadoras que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 28 horas anuales de formación, acumulables por un periodo de hasta 5 años.

23.2 No se computarán dentro de las 28 horas anuales de formación, la formación que legalmente sea obligatoria, así como la impuesta por la Empresa; ambas deberán desarrollarse y computarse dentro de la jornada laboral.

23.3 La formación a que se refiere este apartado tendrá que estar vinculada a la actividad de la empresa y podrá ser tanto formación interna como externa y formalizarse por cualquier modalidad tanto la presencial como "on-line" o tele-formación, excluyendo la que obligatoriamente se tenga que impartir por imperativo legal.

El disfrute del presente permiso para la formación será pactado entre el profesional y la Empresa, debiendo disfrutarse el mismo entre la fecha de inicio y fin de la acción formativa y limitándose la concesión de horas de permiso, como máximo, a la duración del curso y al cómputo anual pendiente en el momento de la solicitud del permiso.

Su petición se realizará con 15 días de antelación a la fecha de su disfrute.

Los permisos derivados de la formación no podrán disfrutarse domingos y festivos.

#### **ARTÍCULO 24.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

El trabajador y trabajadora, causará baja en Seguridad Social, mientras se encuentre en esta situación, no siendo computable a los efectos de antigüedad. Se concederán permisos no retribuidos en los siguientes supuestos:

24.1. Permiso para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria por tiempo no superior a tres meses.

24.2 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 15 días ininterrumpidos.

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

24.4 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.

24.5 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.

24.6 Permiso por interés particular. Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar un permiso no retribuido por interés particular con una duración máxima de tres meses en un periodo de dos años. El tiempo mínimo de duración del disfrute de cada uno de los permisos será de 15 días.



El presente permiso deberá solicitarse, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de tres semanas, y deberá resolverse, como mínimo, con siete días de antelación a dicha fecha. La concesión del presente permiso por parte de la Empresa estará condicionada únicamente a la posibilidad de encontrar personal para la cobertura del mismo.

#### **ARTÍCULO 25.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.**

25.1 El trabajador y trabajadora con al menos 1 año de antigüedad en la Empresa, encontrándose en activo, podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

25.2 La licencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna, quedando en suspenso todos los derechos y obligaciones, no computando dicho periodo a efectos de antigüedad.

25.3 La solicitud de excedencia voluntaria se cursará por escrito con una antelación de al menos 15 días a la fecha de su inicio, debiendo ser contestada en el plazo de 5 días.

#### **ARTÍCULO 26.- EXCEDENCIA ESPECIAL PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS.**

26.1 Las trabajadoras y trabajadores que realicen estudios relacionados con su carrera profesional podrán situarse en situación de excedencia especial por estudios durante un periodo máximo de 10 meses dentro de cada año natural, teniendo derecho, durante este tiempo, a la reserva de puesto de trabajo.

26.2 Durante el tiempo que permanezcan en esta situación se les dará de baja en la Seguridad Social, no existiendo obligación de cotizar por la Empresa, ni computando dicho periodo a efectos de antigüedad, salvo que la trabajadora y trabajador tras su reincorporación, al finalizar los estudios que dieron causa a la situación de excedencia, se comprometa a permanecer dos años más en la Empresa.

#### **ARTÍCULO 27.- REINCORPORACIÓN POR FIN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA.**

Si el trabajador o la trabajadora desean reincorporarse a la Empresa tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, sin reserva de puesto de trabajo, deberá solicitar su reincorporación en el plazo de 30 días antes de agotar dicho periodo. La Empresa deberá contestar a la solicitud en el plazo de 5 días antes del agotamiento del citado periodo.

### **CAPITULO X Régimen disciplinario**

#### **ARTÍCULO 28.- REGIMEN DISCIPLINARIO.**

28.1 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, constituyendo falta muy graves el abuso de autoridad, el acoso sexual, la utilización indebida de claves informáticas, 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, y la competencia desleal.

## CAPITULO XI Seguridad y Salud

### **ARTÍCULO 29.- PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.**

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

29.2 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.

29.3 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.

29.4 Corresponde a cada trabajador y trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

### **ARTÍCULO 30.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

30.1 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.

30.2 En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los delegados y delegadas de prevención serán nombrados por los representantes de los trabajadores y trabajadoras de entre los miembros del Comité de Empresa o de los delegados y delegadas sindicales de la Empresa.

30.3 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.

30.4 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 la Consellería de Sanitat del Departamento de Salud de la Ribera.

#### **ARTÍCULO 31.- SALUD LABORAL.**

31.1 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.

31.2 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.

31.3 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.

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

#### **ARTÍCULO 32.- VIGILANCIA DE LA SALUD.**

32.1 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.

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

32.3 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.

32.4 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.

El personal tendrá derecho a las revisiones que el Servicio de Vigilancia de la Salud planifique, debiendo ser informados de la misma así como de su periodicidad.

32.5 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.

### **ARTÍCULO 33.- MEDIDAS DE EMERGENCIA.**

33.1 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.

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

33.3 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 la Ribera.

## **CAPITULO XII Aspectos Sindicales**

### **ARTÍCULO 34.- DERECHOS SINDICALES.**

34.1 La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, tanto miembros del Comité de Empresa como Delegados y Delegadas Sindicales pertenecientes a la misma organización sindical, 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.

34.2 Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados y Delegadas Sindicales pertenecientes a la misma organización sindical podrán acumular el crédito horario correspondiente en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. El trabajador/a liberado/a anualmente al incorporarse a su puesto de trabajo dispondrá de un periodo de 15 días para adecuarse al servicio siempre que haya estado liberado un mínimo de 12 meses.

34.3 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, se computarán 130 horas por cada mes natural.
- b) En caso de liberación mensual, se computarán 135 horas por cada mes natural.
- c) Si el periodo solicitado fuera por periodo inferior al mes se computará por horas efectivas solicitadas, debiendo preavisarse en este caso con al menos 48 horas, salvo por circunstancias excepcionales justificadas, en cuyo caso deberá preavisar como mínimo con 24 horas de antelación.

34.4 Por razones organizativas, las liberaciones anuales y mensuales se comunicarán por escrito a la Empresa con un plazo mínimo de antelación de 7 días.

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

34.6 La Representación de los trabajadores y trabajadoras será informada por escrito de todas las sanciones leves, graves, y muy graves que puedan imponerse.

#### **ARTÍCULO 35.- PLANILLAS DE TRABAJO.**

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

### **CAPITULO XIII Mejoras Sociales**

#### **ARTÍCULO 36.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTE DE TRABAJO Y CONTINGENCIA COMUN.**

36.1 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.

36.2 En situación de accidente de trabajo y de contingencia común, la empresa complementará la prestación de Incapacidad Temporal hasta alcanzar el 90% de las retribuciones fijadas en el Anexo I. En el caso de que en el mes anterior del hecho causante el índice de Absentismo agregado, por accidente de trabajo y de contingencia común, reportado por la Mutua de Accidentes de Trabajo sea inferior al 2% de la tasa anual media (TAM), la empresa complementará la prestación de Incapacidad Temporal hasta alcanzar el 100% de las retribuciones fijadas en el Anexo I.

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

#### CAPITULO XIV Conciliación Familiar e Igualdad

#### **ARTÍCULO 37.- PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**

El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o sindical, así como cualquier otra contenida en las leyes como derecho fundamental del ciudadano y ciudadana así como del trabajador y 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.

37.1 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 38.- REDUCCIÓN DE JORNADA.**

38.1 Cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cuidado a algún menor de 12 años o a una persona con **diversidad funcional** o con limitaciones que creen una dependencia física con acreditación médica que no desempeñe otra 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.

#### **ARTÍCULO 39.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.**

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

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 4 de este artículo.

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

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

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

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

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

39.3. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 1 o 2 de este artículo o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de diversidad funcional del hijo/a o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios/as y los trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.



**39.4. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 1 y 2 de este artículo.**

**En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 2 de este artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.**

**El trabajador o trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.**

**La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario/a y el trabajador/a, y conforme se determine reglamentariamente.**

**El trabajador o trabajadora deberá comunicar al empresario/a, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.**

## **ARTÍCULO 40.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA Y EN RIESGO DURANTE LA LACTANCIA.**

**40.1 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.**

**40.2 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.

40.3 Asimismo, cuando concurra un riesgo para el lactante, y la trabajadora, y así lo certificase el médico que la asista facultativamente, y hasta que el hijo o hija alcance la edad de 9 meses, tendrá derecho a una suspensión de su contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los casos en que su salud o la de su hijo o hija estén en riesgo por causa de su permanencia en dicho puesto de trabajo, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados relativos a su salud o a la de su hijo o hija.

40.4 En ambos supuestos, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social con 300 € mensuales desde el primer día, independientemente del tipo de contrato, y proporcional a la fecha del hecho causante. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El derecho a esta suspensión del contrato finalizará también si se produce el cambio de la lactancia natural a la artificial antes del período de 9 meses.

#### **ARTÍCULO 41.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O HIJAS.**

41.1 Las trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de una excedencia por tiempo no superior a 6 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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 9 años en caso de hijos o hijas **con diversidad funcional**. Las trabajadoras y trabajadores en esta situación, tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo.

41.2 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 15 días a la fecha que expire el plazo de la excedencia inicialmente concedida.

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

#### **ARTÍCULO 42.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.**

42.1 Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un período de hasta 2 años de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

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

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

#### **ARTÍCULO 43.- REINCORPORACIÓN POR FÍN DE EXCEDENCIA CON RESERVA DE PUESTO.**

43.1 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.

43.2 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 44.- PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

44.1 Las trabajadoras 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.

44.2 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.

44.3 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.

44.4 La empresa suscribirá contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras 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.

44.5 Las mujeres 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.

44.6 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.

44.7 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 a la mayor brevedad posible de acuerdo con su situación.

44.8 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.

44.9 A los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el B.O.P. 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 competará protocolizar los procedimientos necesarios para garantizar la protección de las víctimas.

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

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

44.12 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.

**DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.-** Dado que el permiso para la formación se retrotrae al año 2015, los trabajadores y trabajadoras que no hayan disfrutado de ese permiso, podrán acumular las horas restantes así como las que pudiera devengar durante la vigencia de este Convenio.

**DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.-** Los trabajadores y trabajadoras que a la firma del Convenio Colectivo (18 de julio de 2016), estuvieran de alta en la empresa y hayan trabajado más de 180 días desde el 1 de enero de 2015 hasta el 18 de julio de 2016, percibirán una cantidad como paga por la firma de convenio por el valor que se fije seguidamente para los trabajadores/as a tiempo completo, siendo proporcional si fueran a tiempo parcial, y que se abonará en todo caso en la nómina del mes de julio 2016.

La referida cantidad se ha cuantificado proyectando la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores/as durante la negociación del Convenio, así como las diferencias de los conceptos fijos y variables durante el tiempo que dura la cesación en el trabajo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- ANTIGÜEDAD.** Concepto salarial denominado Antigüedad, que se devengará por trienios vencidos en la cuantía de 24,04 € mensuales, y que será de aplicación para todo el personal de la Empresa.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-** Acorde con la idea de una óptima y más eficiente gestión del servicio público y, por ello, ante la conveniencia de contar con los profesionales médicos más cualificados, las incorporaciones de carácter indefinido que se produzcan en el Hospital durante la vigencia del presente Convenio, tendrán garantizadas contractualmente y a título individual las retribuciones básicas que se venían percibiendo a la firma del Convenio Colectivo, siempre que sea superior a lo garantizado por este Convenio.

**DISPOCISIÓN ADICIONAL TERCERA.-** Dado que se ha producido una merma en la estructura retributiva de los técnicos de farmacia, exclusivamente para los que estén de alta en el momento de la firma del Convenio, tendrán garantizada la diferencia entre la retribución fija de su categoría anterior y el salario derivado de su nueva clasificación profesional como Grupo 7 C2 Técnico Auxiliar Sanitario y Farmacia (Nivel 14), que se abonará mediante un complemento personal de garantía que irá incrementándose anualmente en el mismo porcentaje que las retribuciones fijas de su nueva categoría. Este complemento personal de garantía en ningún caso será compensable y absorbible con los incrementos salariales.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.-** Las partes consideran vigente el texto del Acuerdo Marco sobre carrera y promoción profesional de Ribera Salud II, U.T.E., Ley 18/82 de 2 de mayo de 2007, y publicado en el B.O.P. en fecha de 4 de julio de 2007.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.-** En el supuesto que concurran los requisitos fijados por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo allí establecido.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.-** Las partes consideran vigente el Acuerdo de Jubilación Parcial firmado el 28 de marzo de 2013.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA.-** Durante la vigencia del Convenio, la empresa se compromete a NO acometer ningún procedimiento colectivo de externalización ni amortización de puestos de trabajo.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA.-** El presente Convenio Colectivo deroga expresamente lo contenido en el Convenio Colectivo anterior al considerar los/as firmantes del presente Convenio que tanto los contenidos laborales, sociales y económicos del mismo son más beneficiosos y la derogación recogida imprimirá una mayor seguridad jurídica por el fenómeno de sucesión de norma, al ser el Convenio que se suscribe para los años 2015 a 2018 la única norma estatutaria vigente en RIBERA SALUD II, U.T.E. Ley 18/82, así como el Acuerdo de 19 de julio de 2012 de prórroga del anterior Convenio Colectivo.

## ANEXO I

### Retribuciones fijas

1.- En 2016 se abona una prima a la firma de Convenio que se consolida en tablas en 2017: personal de alta y con más de 180 días trabajados desde el 1 de enero 2015 hasta el 18 de julio de 2016.

2.- Los Psicólogos Clínicos, Logopedas y Optometristas, percibirán como prima de convenio 2016 el importe aquí expuesto, más la regularización de 1 de enero a 30 de junio 2016. El resto del incremento fijado en tablas se realizará actualizando los conceptos fijos del resto de meses.

3.- En 2017 se incrementan tablas retribuciones fijas (Salario base, Complemento Destino y Complemento Hospital de la Ribera): 1%.

4.- En 2018 se incrementan tablas retribuciones fijas (Salario base, Complemento Destino y Complemento Hospital de la Ribera): 2%.

GRUPOS PROFESIONALES		Categoría Profesional (ANTERIOR)	EJERCICIO 2015				
Grupo Profesional	Nivel		SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	BRUTO ANUAL
Personal de la Salud I	Nivel 1	Facultativo/Psicologo PIR	1.498,20	789,71	996,05	3.283,96	43.983,34
		Medico	1.498,20	789,71	996,05	3.283,96	43.983,34
Personal de Gestion I	Nivel 2	Psicologo	1.296,61	587,23	759,90	2.643,74	35.492,56
	Nivel 3	Titulado Superior	1.236,54	560,01	662,94	2.459,49	33.106,98
Personal de la Salud II	Nivel 4	Ingeniero Superior	1.272,48	504,05	545,95	2.322,48	31.422,82
	Nivel 5	Enfermera Especialista	1.180,28	562,20	291,88	2.034,36	27.897,28
	Nivel 6	Fisioterapeuta	1.206,40	533,33	244,49	1.984,22	27.290,10
Personal de Gestion II	Nivel 7	Enfermera, Logopeda, Optometrista	1.185,35	525,75	271,93	1.983,03	27.218,56
	Nivel 8	Titulado Medio	1.193,70	517,23	113,03	1.823,96	25.309,38
Técnicos Especialistas Sanitarios	Nivel 9	Tecnico Especialista	893,95	418,57	259,26	1.571,78	21.486,40
Técnicos Especialistas Gestion	Nivel 10	Administrativo	891,22	417,30	257,82	1.566,34	21.413,12
	Nivel 11	Tecnicos Mantenimiento	749,61	433,12	328,05	1.510,78	20.494,82
	Nivel 12	Responsable Seccion	729,75	373,89	381,96	1.485,60	20.034,48
	Nivel 13	Responsable Almacen	587,00	367,81	371,16	1.325,97	17.821,26
Técnicos Auxiliares Sanitarios y Farmacia	Nivel 14	Aux Enfermeria	727,56	388,13	234,80	1.350,49	18.437,26
Personal Auxiliar de Gestion	Nivel 15	Aux. Administrativo	741,27	370,89	233,72	1.345,88	18.374,88
Personal Auxiliar de Apoyo	Nivel 16	Celador	664,21	338,47	252,83	1.255,51	17.071,48
	Nivel 17	Conductor	578,92	290,46	214,64	1.084,02	14.747,00

GRUPOS PROFESIONALES		Categoría Profesional (ANTERIOR)	EJERCICIO 2016					
Grupo Profesional	Nivel		SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	PRIMA UNICA	BRUTO ANUAL
Personal de la Salud I	Nivel 1	Facultativo/Psicologo PIR	1.498,20	789,71	996,05	3.283,96	<b>395,85</b>	44.379,19
		Medico	1.498,20	789,71	996,05	3.283,96	<b>395,85</b>	44.379,19
	Nivel 2	Psicologo	1.397,41	688,47	877,98	2.963,85	<b>395,85</b>	39.737,95
Personal de Gestion I	Nivel 3	Titulado Superior	1.236,54	560,01	662,94	2.459,49	<b>297,96</b>	33.404,94
	Nivel 4	Ingeniero Superior	1.272,48	504,05	545,95	2.322,48	<b>282,81</b>	31.503,63
Personal de la Salud II	Nivel 5	Enfermera Especialista	1.180,28	562,20	291,88	2.034,36	<b>263,98</b>	28.161,26
	Nivel 6	Fisioterapeuta	1.206,40	533,33	244,49	1.984,22	<b>259,26</b>	27.549,36
	Nivel 7	Enfermera, Logopeda, Optometrista	1.185,35	525,75	271,93	1.983,03	<b>258,58</b>	27.477,14
Personal de Gestion II	Nivel 8	Titulado Medio	1.193,70	517,23	113,03	1.823,96	<b>227,79</b>	25.537,17
Técnicos Especialistas Sanitarios	Nivel 9	Tecnico Especialista	893,95	418,57	259,26	1.571,78	<b>237,76</b>	21.724,16
Técnicos Especialistas Gestion	Nivel 10	Administrativo	891,22	417,30	257,82	1.566,34	<b>236,41</b>	21.649,53
	Nivel 11	Tecnicos Mantenimiento	749,61	433,12	328,05	1.510,78	<b>184,46</b>	20.679,28
	Nivel 12	Responsable Seccion	729,75	373,89	381,96	1.485,60	<b>180,31</b>	20.214,79
	Nivel 13	Responsable Almacen	587,00	367,81	371,16	1.325,97	-	17.821,26
Técnicos Auxiliares Sanitarios y Farmacia	Nivel 14	Aux Enfermeria	727,56	388,13	234,80	1.350,49	<b>216,35</b>	18.653,61
Personal Auxiliar de Gestion	Nivel 15	Aux. Administrativo	741,27	370,89	233,72	1.345,88	<b>215,25</b>	18.590,13
Personal Auxiliar de Apoyo	Nivel 16	Celador	664,21	338,47	252,83	1.255,51	<b>235,76</b>	17.307,24
	Nivel 17	Conductor	578,92	290,46	214,64	1.084,02	<b>199,25</b>	14.946,25

GRUPOS PROFESIONALES		Categoría Profesional (ANTERIOR)	EJERCICIO 2017				
Grupo Profesional	Nivel		SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	BRUTO ANUAL
Personal de la Salud I	Nivel 1	Facultativo/Psicologo PIR	1.541,74	797,61	1.006,01	3.345,36	44.822,99
		Medico	1.541,74	797,61	1.006,01	3.345,36	44.822,99
Personal de Gestion I	Nivel 2	Psicologo	1.541,74	797,61	1.006,01	3.345,36	44.822,99
		Titulado Superior	1.270,41	565,61	669,57	2.505,59	33.739,06
Personal de la Salud II	Nivel 4	Ingeniero Superior	1.305,60	509,09	551,41	2.366,10	32.022,62
		Enfermera Especialista	1.215,85	563,09	294,80	2.073,74	28.442,83
		Fisioterapeuta	1.237,16	538,66	246,93	2.022,75	27.824,69
Personal de Gestion II	Nivel 7	Enfermera, Logopeda, Optometrista	1.215,85	531,01	274,65	2.021,51	27.751,91
		Titulado Medio	1.222,07	522,40	114,16	1.858,63	25.792,55
Técnicos Especialistas Sanitarios	Nivel 8	Tecnico Especialista	920,04	422,76	261,85	1.604,65	21.941,44
Técnicos Especialistas Gestion	Nivel 9	Administrativo	917,19	421,47	260,40	1.599,06	21.865,97
		Tecnicos Mantenimiento	770,42	437,45	331,33	1.539,20	20.886,10
		Responsable Seccion	750,06	377,63	385,78	1.513,47	20.416,99
		Responsable Almacen	592,87	371,49	374,87	1.339,23	17.999,48
Técnicos Auxiliares Sanitarios y Farmacia	Nivel 14	Aux Enfermeria	750,45	392,01	237,15	1.379,61	18.840,21
Personal Auxiliar de Gestion	Nivel 15	Aux. Administrativo	764,21	374,60	236,06	1.374,87	18.776,04
Personal Auxiliar de Apoyo	Nivel 16	Celador	687,86	341,85	255,36	1.285,07	17.480,24
		Conductor	599,08	293,36	216,79	1.109,23	15.095,70

GRUPOS PROFESIONALES		Categoría Profesional (ANTERIOR)	EJERCICIO 2018				
Grupo Profesional	Nivel		SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	BRUTO ANUAL
Personal de la Salud I	Nivel 1	Facultativo/Psicologo PIR	1.572,57	813,56	1.026,13	3.412,26	45.719,38
		Medico	1.572,57	813,56	1.026,13	3.412,26	45.719,38
		Psicologo	1.572,57	813,56	1.026,13	3.412,26	45.719,38
Personal de Gestion I	Nivel 3	Titulado Superior	1.295,81	576,92	682,96	2.555,69	34.413,74
		Ingeniero Superior	1.331,71	519,27	562,44	2.413,42	32.663,00
Personal de la Salud II	Nivel 5	Enfermera Especialista	1.240,17	574,35	300,70	2.115,22	29.011,68
		Fisioterapeuta	1.261,91	549,43	251,87	2.063,21	28.381,20
		Enfermera, Logopeda, Optometrista	1.240,17	541,63	280,14	2.061,94	28.306,88
Personal de Gestion II	Nivel 8	Titulado Medio	1.246,51	532,85	116,44	1.895,80	26.308,32
Técnicos Especialistas Sanitarios	Nivel 9	Tecnico Especialista	938,44	431,22	267,09	1.636,75	22.380,32
Técnicos Especialistas Gestion	Nivel 10	Administrativo	935,53	429,90	265,61	1.631,04	22.303,34
		Tecnicos Mantenimiento	785,83	446,20	337,96	1.569,99	21.303,94
		Responsable Seccion	765,06	385,18	393,50	1.543,74	20.825,36
		Responsable Almacen	604,73	378,92	382,37	1.366,02	18.359,54
Técnicos Auxiliares Sanitarios y Farmacia	Nivel 14	Aux Enfermeria	765,46	399,85	241,89	1.407,20	19.217,02
Personal Auxiliar de Gestion	Nivel 15	Aux. Administrativo	779,49	382,09	240,78	1.402,36	19.151,48
Personal Auxiliar de Apoyo	Nivel 16	Celador	701,62	348,69	260,47	1.310,78	17.829,98
		Conductor	611,07	299,23	221,13	1.131,43	15.397,76



## ANEXO II

### Complemento exclusivo sistema de trabajo TEA de Jornada Complementaria

CATEGORÍA	MODULOS HORARIOS	2015	2016	2017	2018
ENFERMERA/ENFERMERO	17 horas	232,96	235,29	237,64	242,39
	24 horas	383,68	387,52	391,40	399,23
MEDICA/MEDICO	17 horas	349,63	353,13	356,66	363,79
	24 horas	545,55	551,01	556,52	567,65
FACULTATIVA/FACULTATIVO	17 horas	349,63	353,13	356,66	363,79
	24 horas	545,55	551,01	556,52	567,65

Estos módulos abonan la realización de jornada complementaria efectivamente trabajada como prolongación de forma autónoma a la jornada diaria en el marco de la jornada ordinaria anual.

### Periodo de localización

CATEGORÍA	2015	2016	2017	2018
MEDICA/MEDICO	11,37	11,48	11,59	11,83
FACULTATIVA/FACULTATIVO	11,37	11,48	11,59	11,83

Estos precios abonan el periodo de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización, desplazamiento y presencia inmediata para la prestación de un trabajo o servicios efectivos cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se pueden producir.

### ANEXO III

<b>NOCHES</b>				
<b>CATEGORÍA</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	39,53	39,93	40,33	41,14
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	42,06	42,48	42,90	43,76
AUXILIAR ENFERMERIA	39,53	39,93	40,33	41,14
CELADOR/CELADORA	37,97	38,35	38,73	39,50
ENFERMERA/ENFERMERO	48,03	48,51	49,00	49,98
FISIOTERAPEUTA	48,03	48,51	49,00	49,98
MATRONA/MATRON	48,03	48,51	49,00	49,98
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	42,06	42,48	42,90	43,76

Las trabajadoras y trabajadores pertenecientes a las categorías profesionales concretadas en este anexo, tendrán derecho a la percepción de un complemento por noche efectivamente trabajada por las cuantías que se indican. Las cantidades antes descritas se abonan por noche completa realizada, independientemente del tipo de jornada, reduciéndose proporcionalmente por presencias inferiores al turno.

<b>FESTIVOS</b>				
<b>CATEGORÍA</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	33,63	33,97	34,31	35,00
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	36,75	37,12	37,49	38,24
AUXILIAR ENFERMERIA	33,63	33,97	34,31	35,00
CELADOR/CELADORA	31,99	32,31	32,63	33,28
ENFERMERA/ENFERMERO	41,13	41,54	41,96	42,80
FISIOTERAPEUTA	41,13	41,54	41,96	42,80
MATRONA/MATRON	41,13	41,54	41,96	42,80
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	36,75	37,12	37,49	38,24

Los empleados y empleadas pertenecientes a las categorías profesionales concretadas en este anexo, y que trabajen en festivos y domingos, se les retribuirá bajo este concepto, el importe que se indica en la tabla adjunta para cada categoría profesional. Son importes por día festivo y domingo, y se abonará a los trabajadores y trabajadoras que realicen la mañana, la tarde y la noche anterior al día festivo y domingo, independientemente del porcentaje de jornada que realice el trabajador y trabajadora.

## COMPLEMENTO MENSUAL TURNICIDAD

Tipo de TURNO	2015	2016	2017	2018
Turno Rodado Nocturno	60,90	61,50	62,10	63,30
Turno Rodado Diurno	45,00	45,60	45,90	46,80

Este concepto retributivo se abonará a aquellas trabajadoras y trabajadores excepto médicos/as y facultativos/as, cuyo sistema de trabajo se atempere al Turno Rodado Nocturno (TRN) o al Turno Rodado Diurno (TRD). Las cantidades descritas serán mensuales y equivalentes a un trabajador a tiempo completo, reduciéndose proporcionalmente en caso de contratación tiempo parcial.

## ANEXO IV

IV.1 Los empleados y empleadas pertenecientes a las categorías profesionales concretadas en este anexo, y que trabajen los días 18 de Marzo, 24 y 31 de Diciembre se les retribuirá bajo este concepto, el importe que se indica en la tabla adjunta para cada categoría profesional, independientemente del porcentaje de jornada que realice el trabajador. Son importes por día, y se abonará a los trabajadores y trabajadoras que realicen la mañana, la tarde y turno de noche de los meritados días.

IV.2 Así mismo y exclusivamente a los efectos económicos este complemento se percibirá por las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios los días y 1 y 6 de Enero. Son importes por día, y se abonará a los trabajadores y trabajadoras que realicen la mañana, la tarde y la noche anterior de los meritados días.

También exclusivamente a los efectos económicos este complemento se percibirá por las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios los días 19 de marzo y 25 de diciembre. Son importes por día y se abonará a los trabajadores y trabajadoras que realicen la mañana y la tarde de los meritados días.

<b>COMPLEMENTO Artº 16º - 2º</b>				
CATEGORÍA	2015	2016	2017	2018
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	61,77	62,39	63,01	64,27
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	68,00	68,68	69,37	70,76
AUXILIAR ENFERMERIA	61,77	62,39	63,01	64,27
CELADOR/CELADORA	58,50	59,09	59,68	60,87
ENFERMERA/ENFERMERO	76,76	77,53	78,31	79,88
FISIOTERAPEUTA	76,76	77,53	78,31	79,88
MATRONA/MATRON	76,76	77,53	78,31	79,88
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	68,00	68,68	69,37	70,76

Cuadro aclaratorio sobre la distribución de retribuciones variables en festivos especiales

	18-mar	19-mar	24-dic	25-dic	31-dic	01-ene	05-ene	06-ene
<b>Mañana</b>	FE	FE+F	FE	FE+F	FE	FE+F		FE+F
<b>Tarde</b>	FE	FE+F	FE	FE+F	FE	FE+F		FE+F
<b>Noche</b>	FE+F+N	N	FE+F+N	N	FE+FE+F+N	N	FE+F+N	N

IV.3 Exclusivamente a los efectos económicos, y adicionalmente a lo percibido en el Anexo II, las categorías seguidamente identificadas que presten efectivamente sus servicios en módulos de 17 o 24 horas, percibirían por ello los días 18 y 19 de marzo, 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 y 6 de Enero, el siguiente módulo de Festivo Especial.

<b>FESTIVOS ANEXO IV.3</b>					
<b>CATEGORÍA</b>	<b>MODULOS HORARIOS</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>ENFERMERA/ENFERMERO</b>	17 horas	232,96	235,29	237,64	242,39
	24 horas	383,68	387,52	391,39	399,22
<b>MEDICA/MEDICO</b>	17 horas	349,63	353,13	356,66	363,79
	24 horas	545,55	551,01	556,52	567,65
<b>FACULTATIVA/FACULTATIVO</b>	17 horas	349,63	353,13	356,66	363,79
	24 horas	545,55	551,01	556,52	567,65

## CUADRO EXPLICATIVO DE PARENTESCOS

