

**CONSEJERÍA DE EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Esculapio.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Fundación Esculapio (Cód. 7101552), recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha de 5 de mayo de 2010, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 23 de noviembre de 2009 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías en relación con el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, esta Dirección General de Trabajo,

**R E S U E L V E**

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprofesional con notificación a la Comisión Negociadora

Segundo. Remitir un ejemplar del mencionado Convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 26 de mayo de 2010.- El Director General, Daniel Alberto Rivera Gómez.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN ESCULAPIO****CAPÍTULO 1****Generales**

Artículo 1. Ámbitos, funcional y territorial.

Este C/C es el regulador normativo de las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en la Fundación Esculapio, en el territorio de Andalucía.

Artículo 2. Ámbito personal.

Es de aplicación al personal en plantilla de la Fundación que preste servicios mediante contrato laboral de carácter fijo o eventual, admitido por la legislación en vigor; en cualquiera de los centros de trabajo titulados por aquella.

Lo dispuesto anteriormente no afecta al personal de alta dirección, si lo hubiere, que queda excluido de la aplicación de este C/C.

Personal adscrito a programas financiados por Administraciones Públicas o Entidades externas: El personal que suscriba contrato -sea cual sea su modalidad o duración- para la cobertura de puestos de trabajo vinculados a programas que se concierten con Administraciones Públicas o cualquier otra Entidad externa que los financie, sujetará sus condiciones laborales y económicas a lo que se establezca y determine en los correspondientes convenios de colaboración.

Artículo 3. Normativa supletoria.

En lo no previsto por este C/C se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral de aplicación.

Artículo 4. Ámbito temporal.

a) Este C/C entrará en vigor, independientemente de la fecha de su publicación en el BOJA, el día de su firma.

b) Sus efectos económicos se aplicarán desde el inicio de su vigencia.

c) Su período de vigencia se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2014.

d) Se establece su denuncia automática, una vez terminada su vigencia, y la comisión negociadora del nuevo convenio debe constituirse en septiembre de 2014.

e) Una vez finalizada su vigencia, se entenderá este C/C tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos hasta tanto en cuanto no se firme uno nuevo.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

A efectos de aplicación e interpretación de este C/C, las condiciones pactadas en su articulado constituyen un todo, y deberán ser consideradas global y conjuntamente.

Para el caso de declaración de nulidad o no efectividad, de alguna/s cláusula/s, por los órganos jurisdiccionales competentes, deberán renegociarse el tenor de la/s así declaradas.

Artículo 6. Comisión de Interpretación y Vigilancia del C/C.

Se establece su constitución para esa función; con carácter paritario, con cuatro miembros, dos en representación de cada parte y los asesores correspondientes con voz y sin voto.

Sus funciones:

- Interpretación del articulado y su desarrollo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo acordado.
- Armonización a la normativa vigente en cada momento.
- Mediar, conciliar o arbitrar, si es el caso, en cuantas cuestiones sea requerida por las partes firmantes.
- Y cualquier otra función dentro de su competencia legal.
- Cualquier otra que le sean atribuidas en el presente Convenio o tiendan a la mayor eficacia en la aplicación del mismo.

Deberá constituirse en quince días, contados desde la fecha de firma del C/C. Se establecerá un programa de trabajo, los acuerdos que se adopten serán por mayoría absoluta, serán recogidos en acta y serán vinculantes para ambas partes.

Será instancia previa y obligatoria para cualquier conflicto jurídico o de intereses. Si no se arbitra una solución al conflicto concreto en un plazo de 15 días la parte promotora podrá solicitar la resolución al SERCLA, conforme a la regulación de la intervención de esa instancia.

En su primera reunión la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

**CAPÍTULO II****Organización del trabajo**

Artículo 7. Principios.

Sin perjuicio de las facultades legales reconocidas a los representantes de los trabajadores/as y a este C/C, respecto a la organización del trabajo, ésta corresponde a la Dirección de la Fundación, que la ejercerá sobre la base de la buena fe y diligencia, respetándose los derechos de los trabajadores/as.

Artículo 8. Movilidad funcional.

Cuando las circunstancias lo requieran y concurran las causas que señala el artículo 39.2 ET, la Dirección de la Fundación podrá, por el tiempo imprescindible, acordar la realización de funciones a un trabajador, no correspondientes a su grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a su titulación académica y conocimientos profesionales; y con la correspondiente compensación económica durante el desempeño de esa otra función si fuese de superior categoría. Si el trabajo a realizar fuese correspondiente a un grupo inferior al

suyo, se realizará por el tiempo imprescindible y se mantendrá la retribución de la categoría profesional originaria.

Para algún supuesto de cambio de tarea no previsto en este artículo se estará al acuerdo de las partes y al sometimiento a lo establecido para cambios sustanciales de las condiciones de trabajo y a este C/C.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación profesional

El personal afectado por el C/C se clasifica en grupos profesionales, y los correspondientes niveles salariales, acordes con la titulación y/o experiencia, conocimientos y funciones desarrolladas, y que se definen a continuación.

Artículo 9. Grupos y niveles.

Grupo I:

- Responsable de Administración.
- Jefe de Área.
- Técnico superior A.
- Técnico superior B.
- Técnico medio C.
- Técnico medio D.

Grupo II:

- Especialista Administrativo.
- Administrativo.

Grupo III:

- Especialista de Oficios Varios.
- Oficial de Oficios Varios.
- Comercial.

Como criterios orientativos, enunciamos sin carácter limitativo, las tareas y funciones a desarrollar en cada grupo y nivel.

El Grupo I es el de Responsable de Administración, Jefes de Área, Técnicos de niveles Superior y Medio. Lo forman los trabajadores/as en posesión del título profesional correspondiente, contratados para ejercer la función específica a que dicho título les habilita y a las que les sean atribuidas.

Se requiere para el personal Técnico Superior, titulación universitaria de grado superior, o conocimientos equivalentes adquiridos en el desempeño de su profesión.

Responsable de Administración. Se exige titulación universitaria superior o media, y experiencia y formación específica para el puesto de trabajo. Completa autonomía en su desarrollo y responsabilidad sobre el ámbito del trabajo recomendado, y en su caso organización y control de las tareas de los trabajadores/as que han de realizarlo, así como la motivación e integración de estos últimos. Así como el dominio de las competencias requeridas para ese puesto, y capacidad de solución de problemas y toma de decisiones en situaciones de alta complejidad humana y técnica.

Jefe de Área. Se exige titulación universitaria superior o media, y experiencia y formación específica para el puesto de trabajo. Completa autonomía en su desarrollo y responsabilidad sobre el ámbito del trabajo recomendado, y en su caso organización y control de las tareas de los trabajadores/as que han de realizarlo, así como la motivación e integración de estos últimos. Así como el dominio de las competencias requeridas para ese puesto, y capacidad de solución de problemas y toma de decisiones en situaciones de alta complejidad humana y técnica.

Técnico Sup. A. Las mismas especificaciones que la categoría anterior con titulación suficiente, y experiencia contrastada, por la Dirección de la Fundación, para su desempeño pero bajo la supervisión del correspondiente responsable.

Técnico Sup. B. No se precisa experiencia anterior. Se incluyen los puestos que se responsabilizan de desarrollar una actividad técnica especializada y compleja, llevada a cabo con autonomía, y con supervisión de los resultados obtenidos. Supone la realización del trabajo en este nivel, afrontar situa-

ciones diversas que requieren el trabajo en equipo con otros departamentos, y eventualmente la dirección de personas.

En general para el personal Técnico Medio, se requiere titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio.

Técnico Medio C. Se exige experiencia y formación específica para el desempeño de su función. Autonomía y responsabilidad sobre el trabajo encomendado, que desempeñará con altos conocimientos técnicos y capacidad de resolución de problemas.

Técnico Medio D. No es necesaria experiencia anterior. Desempeña puestos de trabajo con responsabilidad en su desarrollo técnico o un proceso de trabajo de la máxima complejidad, con autonomía; recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos.

El Grupo II, lo forman los trabajadores/as que desempeñan trabajos de naturaleza administrativa, de ejecución autónoma y, por tanto, con iniciativa responsable, aunque comporta supervisión. Pueden ser ayudados por otro u otros trabajadores/as, y corresponden a los niveles salariales:

Especialista Administrativo. Se responsabilizan de uno o varios procesos de trabajo complejos, con autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, con supervisión sobre los resultados. Su desempeño puede suponer el análisis de situaciones diversas así como el trabajo conjunto con otros niveles. Puede requerir la coordinación de colaboradores de niveles inferiores.

Administrativo. Es responsable de desarrollar un proceso medianamente complejo, o de una amplia variedad de actividades de diferentes procesos, con aplicación de las normas establecidas y supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

El Grupo III, es el del Personal de Servicios, que realiza tareas siguiendo un método de trabajo concreto, bajo supervisión y que requiere de conocimientos profesionales operativos de oficio, con especialización. Requiere titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o FP. Tienen las siguientes características correspondientes a los niveles salariales:

Especialista de Oficios Varios. Se responsabilizan del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo complejos, disponiendo de autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, con supervisión sobre los resultados. Puede suponer el análisis de situaciones diversas y la colaboración con otros niveles. Requiere formación específica y la coordinación de colaboradores de niveles inferiores.

Oficial de Oficios Varios. Responsable de un proceso de trabajo medianamente complejo, o de varios aplicando los procedimientos y normas establecidas, con supervisión cercana sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Comercial. Bajo la supervisión de algún jefe de área o responsable de departamento, tendrá que mantener la cartera de clientes así como ampliarla. También estará disponible para cualquier labor comercial dentro de la empresa.

### CAPÍTULO IV

#### Formación profesional

Artículo 10. Principios y objetivos.

En cumplimiento del artículo 23 ET se facilitará la formación del personal que presta sus servicios en la Fundación para la mejora y especialización en las áreas propias de sus tareas con la realización de cursos de perfeccionamiento de la propia entidad o en colaboración con terceros; buscando la adaptación del puesto de trabajo, su especialización y la ampliación de los conocimientos de los trabajadores/as sobre las actividades y materias propias de su prestación.

En cuanto a los ascensos, promociones y coberturas de vacantes, los trabajadores/as podrán acceder a una categoría

superior dentro del mismo grupo profesional o acceder a una categoría correspondiente a otro grupo profesional diferente, siempre que se produzca una vacante, mediante pruebas de actitud. Las coberturas de vacantes, promociones y ascensos se realizarán de acuerdo con los principios de transparencia, mérito y objetividad, dando prioridad a la promoción interna cuando los candidatos reunieran condiciones equivalentes de idoneidad. La dirección comunicará las vacantes a los representantes de los trabajadores/as.

Para el caso de contrataciones nuevas, estas responderán siempre a la naturaleza al puesto de trabajo a cubrir y deberán adecuarse a los requisitos, duración, efectos y periodo de prueba que la ley establece. Los trabajadores/as afectados por este convenio deberán ser contratados a través de las oficinas públicas de empleo o como resultado de un proceso de selección interno o externo, atendiendo a los requisitos necesarios de calificación para ocupar un puesto de trabajo. Se entregará copia de todos los contratos a los representantes de los trabajadores/as de la fundación, así como la comunicación en el inicio del proceso anteriormente citado.

Se constituirá una Subcomisión de Formación por la Comisión Paritaria de este C/C para proponer, promover, seguir y evaluar las necesidades formativas de los trabajadores/as de la Fundación.

## CAPÍTULO V

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 11. Jornada laboral y distribución horaria.

De acuerdo con la filosofía imperante en la sociedad y específicamente en seno de la clase trabajadora a través de sus representantes sindicales, la distribución de la jornada (horario) de Fundación Esculapio se tenderá a conciliar la vida familiar, personal y laboral de la forma más amplia posible.

El horario del personal de la Fundación queda establecido, como norma general, en las 35 horas semanales, en cómputo anual en 1.561 horas.

Su distribución, de lunes a viernes, será como sigue:

- Dos (2) días a la semana de jornada partida de lunes a jueves.

- Tres (3) días a la semana de jornada continua.

La distribución del horario será establecida garantizando los servicios de atención que la Fundación requiere para su buen funcionamiento en horario de jornada partida, en cada Departamento. Se garantizará lo que antecede consensuadamente en cada departamento por el responsable y los trabajadores/as afectados y, ayudándose para ello de todos los medios tecnológicos disponibles, para facilitar que se beneficie de la mejora el mayor número de trabajadores/as posible.

Se establece una jornada intensiva desde el 1 de junio al 30 de septiembre. Se negociará la jornada intensiva para el periodo de Navidad, Semana Santa y en la feria local según la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo siempre y cuando sea posible.

Los calendarios se fijarán anualmente por la dirección de la empresa el último mes de cada año el calendario laboral del año siguiente, que deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para las vacaciones, así como el sistema de horarios y la fijación de descansos.

Todos los horarios que se puedan establecer garantizarán la cobertura del servicio.

En todo caso, la distribución de la jornada de trabajo deberá hacerse de tal manera que se asegure el servicio a los clientes.

En caso de que un trabajador/a cause baja voluntaria, éste vendrá obligado a comunicar por escrito su decisión con un mínimo de 15 días de antelación. Si no realizase el preaviso, se podrá deducir de su liquidación un número de días del

salario igual a los que haya incumplido respecto al plazo de comunicación establecido.

#### Artículo 12. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as disfrutarán de un período anual de veintitrés (23) días laborables o de la parte proporcional correspondiente a la duración de la prestación del servicio si éste fuese inferior al año, que no será sustituible por compensación económica. Dichas vacaciones serán a disfrutar preferiblemente entre el 1 de Junio y 30 de Septiembre del año en curso. El período de disfrute será fijado de común acuerdo de las partes.

Los días 24 y 31 de diciembre se establecen como días festivos. En el supuesto caso de que tanto el 24 como el 31 de diciembre caigan en sábado o domingo, se disfrutará del día laboralmente anterior a los mismos.

Las vacaciones no se podrán acumularse de un año para otro, solo en los casos de verdadera y urgente necesidad y de acuerdo con el responsable máximo pertinente.

Pactadas las vacaciones, los trabajadores/as que, por encontrarse en situación de incapacidad temporal (IT), no puedan disfrutarlas en el período pactado, tendrán derecho al disfrute de las mismas al finalizar la baja, siempre dentro del año en curso.

Las vacaciones se disfrutarán en el año natural salvo en el caso de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido éste y podrá disfrutarse, finalizado aquel permiso de maternidad, en las condiciones estipuladas en este artículo.

A efectos de este capítulo tienen la condición de días laborables los comprendidos de lunes a viernes, ambos inclusive.

#### Artículo 13. Licencias y permisos retribuidos.

Los trabajadores/as podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, y previa autorización y justificación, por alguno de los motivos siguientes:

a) Dieciséis (16) días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres (3) días naturales por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

c) Dos (2) días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dos días en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por estos motivos es preciso el desplazamiento a provincia distinta de su residencia el permiso será de cuatro (4) días.

d) Dos (2) días por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el ejercicio de un deber de carácter público y personal, incluido el derecho de sufragio. Se estará, en todo caso, al cumplimiento de la norma que regule ese deber.

f) Para funciones sindicales de representación, en los términos establecidos legalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, dentro de la jornada de trabajo.

h) Dos (2) días de asuntos propios, que no podrán ser acumulados a las vacaciones anuales y que no afectarán a la jornada anual máxima.

i) Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica por motivos de salud del trabajador, que deberá justificarse en todo caso.

j) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones durante la jornada tanto al principio como la final de la misma. Se incrementará este tiempo en caso de parto múltiple. La mujer por voluntad propia podrá

sustituir ese derecho por una reducción de jornada diaria de media hora, o acumularla en jornadas completas en los términos acordados con la dirección. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, dentro del marco de la conciliación de vida familiar y laboral, y con el objeto de armonizar esta, dentro de las responsabilidades de hombres y mujeres.

k) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre podrán ausentarse del trabajo durante una hora, mientras esa situación permanezca y, en todo caso tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo en dos horas con la disminución proporcional de su retribución.

l) En los casos de guarda legal o cuidado directo de un menor de ocho años o persona con discapacidad física, o familiar directo imposibilitado por edad o enfermedad, (hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad), y que no realice actividad retribuida, el trabajador tendrá derecho a una disminución de jornada de entre un octavo y la mitad de la misma, con su correspondiente disminución salarial.

m) La trabajadora víctima de la violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectivo su derecho a la protección integral a la reducción o reordenación de su jornada, en la forma que se acuerde con la Fundación.

n) Para los permisos de formación se estará a lo dispuesto en el artículo 23 ET e igualmente para la asistencia a exámenes y pruebas, tanto profesionales como académicas.

o) El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo.

p) En el supuesto de paternidad, trece (13) días continuados, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en las condiciones y con los requisitos establecidos en la Ley.

q) En los supuestos de maternidad se atenderán a los regulados en la normativa específica de aplicación para estos casos.

#### Artículo 13. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a permisos no retribuidos por un periodo de entre una semana y seis meses, estudiándose casos especiales.

#### Artículo 14. Excedencias voluntarias y forzosas.

Para las excedencias en este C/C nos remitiremos al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a solicitar hasta seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de ese periodo de excedencia.

Además de lo dispuesto en lo que precede el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en los artículos 45 a 48 de ET.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuciones

##### Artículo 15. Retribuciones.

Son retribuciones fijas:

1. Salario base.
2. Antigüedad.
3. Pagas extraordinarias.
4. Complemento del puesto de trabajo.
5. Complemento de coordinación.

##### Artículo 16. Definiciones salariales.

Salario base (SB) es la parte de la retribución por unidad de tiempo y es la misma cantidad dentro de cada categoría profesional, tal y conforme se estructuran estos últimos de este C/C.

Antigüedad, es el concepto bajo el cual los trabajadores/as perciben un complemento lineal por cada tres años de servicio en la Fundación de un 5% del salario base pactado vigente tras la entrada en vigor del presente convenio por cada trienio, con un tope de siete (7) trienios. Los trienios se comenzarán a abonar en el mes que se devenguen. Se mantendrá la antigüedad en sus actuales términos hasta el 31 de diciembre de 2009. A partir de la citada fecha desaparecerá para ser sustituido por el concepto de antigüedad consolidada, no compensable ni absorbible y revisable por negociación colectiva.

La antigüedad consolidada es un nuevo concepto que fija como complemento personal la cantidad por antigüedad que el trabajador viniese percibiendo en nómina a partir de la fecha indicada, a la que se adicionará el prorrateo de 1/3 o 2/3 del valor de un trienio, en razón de que hubiere transcurrido un año o dos años completos que se perfeccionó el último tramo de la antigüedad en nómina hasta esa fecha de 31.12.2009.

Pagas extraordinarias. Se establece el abono de dos pagas extraordinarias anuales: paga de verano, a percibir el día 30 de junio y paga de fin de año abonable el 22 de diciembre. Ambas integradas por sendas mensualidades y preferiblemente prorrateadas mensualmente.

Complemento del puesto de trabajo (CPT). Concepto que abarca el desempeño de tareas en diferentes condiciones que las del resto de puestos de trabajo de la misma denominación. Cada uno de estos complementos se valorará con un porcentaje sobre el salario base, con carácter no absorbible.

Tienen consideración de complemento de puesto de trabajo, entre otros, los importes que se perciban por coordinación, idiomas, etc.

Complemento de coordinación. Retribuye la especial responsabilidad del puesto de libre designación, director, jefe de área, etc. Como tal la Fundación podrá designar libremente a la persona que ocupará dicho puesto, e igualmente podrá removerlo libremente de él, sin que nazca derecho a indemnización por cese. La cuantía económica será decidida por la Fundación con carácter no absorbible.

Los salarios se mantendrán durante el periodo necesario para que la cantidad establecida en los complementos existentes a la firma de este convenio, vaya siendo absorbida en el salario base con las subidas correspondientes al IPC, de tal forma que, una vez desaparecidos los complementos se incrementaran los sueldos al IPC correspondiente.

##### Artículo 17. Fecha de pago.

Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará entre el día primero y el quinto día de cada mes. Dicha liquidación del salario se hará mediante recibo de salario que se ajustará a las normas vigentes sobre la materia, en el que figurarán debidamente especificados, todos los conceptos devengados por el trabajador. El pago, o firma de recibos que acrediten éste, se efectuará durante la jornada de trabajo.

##### Artículo 18. Dietas y kilometraje.

Las dietas para el personal que, en razón de los métodos de organización de las empresas, deban efectuar salidas fuera del municipio en que radica el centro de trabajo, quedan establecidas de la siguiente manera:

- Por kilometraje: 0,19 €/km.
- Dieta: 26,67 €.

En caso de pernocta, la empresa se responsabilizará de la reserva de hospedaje correspondiente para el trabajador/a.

#### Artículo 19. Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

##### Faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo al mes sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

##### Faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios, cajones y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
8. La reincidencia en las faltas leves salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza dentro un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

##### Faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista justificación.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
4. El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa o clientes.
6. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, la embriaguez reiterada o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
8. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.
9. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
10. La revelación de información que corresponda al sigilo profesional y/o facilitar datos internos de la empresa o de sus clientes a terceros.

Las sanciones se impondrán atendiendo a la gravedad de las faltas:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses. Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

#### Artículo 20. Régimen sancionador.

La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores/as que ostenten en la empresa la condición de:

- a) Miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.
- b) Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales, si los hubiere.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores/as afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales y a los representantes de los trabajadores/as, siempre cuando existan en la Fundación.

La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

#### Artículo 22. Compensación por Incapacidad Temporal.

En caso de IT se complementará al trabajador la diferencia entre la prestación que por este concepto reciba de la Seguridad Social y el cien por cien de las retribuciones fijas que le correspondieran si estuviese desarrollando su trabajo normalmente.

#### Artículo 23. Seguimiento y control.

Se establecerá al menos una reunión anual entre dirección e la empresa y representantes de los trabajadores/as para la presentación de las cuentas anuales con el objeto de que los trabajadores/as puedan colaborar con esta tanto en cuanto este dentro de sus posibilidades.

En cuanto a derechos sindicales (además de los reseñados en los arts. 19, 64 y 68 ET), igualdad de oportunidades, igualdad por razón de sexo, conciliación de vida familiar y laboral y si en 2 años, la situación económica es notoriamente positiva, se revisara otros aspectos, categorías, retribuciones salariales, etc. que de acordarse en la Fundación Esculapio como Anexo II a este C/C.

#### ANEXO I

Categoría	Salario Base
Responsable Administración	1.667,68 €
Jefe de área	1.617,68 €
Titulado Superior A	1.550,41 €
Titulado Superior B	1.494,30 €
Titulado Medio C	1.477,66 €

Categoría	Salario Base
Titulado Medio D	1.377,09 €
Especialista Administrativo	1.202,84 €
Administrativo	1.035,66 €
Oficios Varios	997,46 €
Comercial	861,00 €

## ANEXO II

Se firma el presente Convenio de Fundación Esculapio en Sevilla, a veinticuatro de noviembre de dos mil nueve.

Fdo. M.ª Antonia Vázquez Vázquez  
S.ª Gral. Sección Sindical UGT

Fdo. Jorge Castañeda Martín  
Delegado Sindical

Fdo. José Calahorra Téllez  
Tesorero Fundación Esculapio

Fdo. Enrique Goicoechea Salazar  
Apoderado Fundación Esculapio

Fdo. Rafael Agudo Muñoz  
Presidente Fundación Esculapio

## CONSEJERÍA DE SALUD

*RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 2010, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, por la que se delega en la Dirección Gerencia del Hospital Universitario «Puerta del Mar», el ejercicio de la competencia para suscribir un acuerdo de colaboración para la realización de programas de voluntariado con la Junta Provincial de Cádiz de la Asociación Española contra el Cáncer.*

Las líneas estratégicas del III Plan Andaluz de Salud y el II Plan de Calidad, referidas a potenciar la participación ciudadana, se encuentran plasmadas en el Contrato Programa vigente entre el Servicio Andaluz de Salud y el Hospital Universitario «Puerta del Mar», donde quedan establecidos una serie de objetivos dirigidos a las organizaciones de voluntariado, a las asociaciones de auto ayuda y a las personas cuidadoras informales.

El acuerdo de colaboración a firmar con la Junta Provincial de Cádiz de la Asociación Española contra el Cáncer, para la realización de actividades de voluntariado en el Hospital Universitario «Puerta del Mar», resulta coherente con los objetivos precitados.

En consecuencia, en el ejercicio de las competencias de representación legal del Organismo que me atribuyen en el art. 69 de la Ley 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía, el art. 14 del Decreto 171/2009, de 19 de mayo, por el que se establece la estructura Orgánica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud, y en virtud de lo dispuesto en los arts. 3.2 y 13 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común,

## RESUELVO

Delegar el ejercicio de la competencia en la Directora Gerente del Hospital Universitario «Puerta del Mar» para la firma de un acuerdo de colaboración con la Junta Provincial de Cádiz de la Asociación Española contra el Cáncer, para la realización de programas de voluntariado en el ámbito del mencionado hospital.

Sevilla, 12 de mayo de 2010.- El Director Gerente, José Luis Gutiérrez Pérez.

## CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

*ORDEN de 31 de marzo de 2010, por la que se aprueba el deslinde del monte público Los Graneros, término municipal de El Almendro (Huelva).*

Expte. MO/00248/2008.

Visto el expediente núm. MO/00248/2008 de deslinde del monte público «Los Graneros», Código de la Junta de Andalucía HU-11096-JA, propiedad de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y situado en el término municipal de El Almendro, provincia de Huelva, instruido y tramitado por la Delegación Provincial de Medio Ambiente en la provincia, resultan los siguientes

## HECHOS

1. El expediente de deslinde del monte público «Los Graneros», surge ante la necesidad de determinar con exactitud el perímetro exterior del monte, al objeto de proceder posteriormente a su amojonamiento.

2. Mediante Resolución de la Consejera de Medio Ambiente de fecha de 17 de octubre de 2008, se acordó el inicio de deslinde administrativo de dicho monte y, habiéndose acordado que la operación de deslinde se realizase por el procedimiento ordinario según recoge el Decreto 208/1997, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Forestal de Andalucía, se publica en el tablón de anuncios de los Ayuntamientos de El Almendro y El Granado, en el BOJA número 240, página 117, de fecha 3 de diciembre de 2008, y en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva número 236, página 11.968, de fecha 10 de diciembre de 2008, el anuncio de Resolución de Inicio de deslinde.

3. Los trabajos materiales de deslinde de las líneas provisionales, previos los anuncios, avisos y comunicaciones reglamentarias, se iniciaron el día 23 de abril de 2009, notificándose dicha circunstancia a todos los afectados conocidos, siendo asimismo publicado, el citado extremo, en el tablón de anuncios de los Ayuntamientos de El Almendro y El Granado, en el BOJA número 37, página 179, de fecha 24 de febrero de 2009, y en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva número 48, página 2.991, de fecha 11 de marzo de 2009.

Como actuaciones previas se estaquiló el monte y se tomó como base de trabajo la descripción de linderos del expediente de inclusión en el Catálogo de Montes Públicos de la provincia de Huelva, información del Registro de la propiedad de Ayamonte y de los planos y mediciones que de los montes se realizaron, reflejadas en las escrituras de compra-ventas realizadas en el pasado por parte del Patrimonio Forestal del Estado.

4. El día 23 de abril de 2009 comenzaron las operaciones materiales de deslinde resultando en todo el perímetro del monte un total de 115 piquetes de deslinde.

5. En la correspondiente acta, redactada durante las operaciones de deslinde, se recogieron las manifestaciones efectuadas por todos los asistentes al acto: Doña Piedras Alba Gómez Morgado en representación verbal de su padre don Juan Francisco Gómez Gómez, don Rafael Brito Fernández en representación verbal de doña Carmen y Dolores Domínguez Ramírez, don Raúl Ortega Dos Santos en representación verbal de la Agencia Andaluza del Agua y don Santiago Carreras Palau en representación verbal de «Limpiezas y Derivados S.L.» e Ignacio Carreras, realizando este último la siguiente alegación recogida en acta: «Limpiezas y derivados, S.L.», Ignacio Carreras, señala que se dio por enterado de la presente sesión de apeo, «...recorrida la linde y manifestando ser titular entre los piquetes 38 hasta el 48, muestra su no conformidad con la linde trazada, pues considera que existen "picos o trozos" de tierra que consideran de su titularidad...». Se decide no atender la no conformidad o alegación formulada en el acta,