

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

*CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 27 de mayo de 2014, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Asistencia Los Ángeles, S.L. (BOJA núm. 106, de 4.6.2014).*

Vista la comunicación de la empresa Asistencia Los Ángeles, S.L., recibida el 16 de junio de 2014, por la que pone de manifiesto el error en el que incurrió en la solicitud de inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa (Cód. 71001052012005), suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 11 de marzo de 2014, y publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía por la Resolución de 27 de mayo de 2014 de la Dirección General de Relaciones Laborales (BOJA núm. 106, de 4 de junio de 2014), y solicita la corrección de los errores advertidos en el texto remitido por la empresa para su publicación en el BOJA, se procede a su corrección mediante la publicación del texto completo corregido del citado Convenio Colectivo.

#### CONVENIO COLECTIVO «ASISTENCIA LOS ÁNGELES, S.L.»

#### Í N D I C E

##### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1. Ámbito funcional
- Artículo 2. Ámbito personal
- Artículo 3. Ámbito temporal
- Artículo 4. Denuncia, prórroga y revisión
- Artículo 5. Prelación de normas
- Artículo 6. Absorción y compensación
- Artículo 7. Vinculación a la totalidad
- Artículo 8. Condición más beneficiosa

##### CAPÍTULO II. ÓRGANO DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

- Artículo 9. Comisión paritaria

##### CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 10. Organización del trabajo
- Artículo 11. Criterios inspiradores de la organización del trabajo
- Artículo 12. Grupos profesionales
- Artículo 13. Grupos
- Artículo 14. Subdivisión de personal por actividades

##### CAPÍTULO IV. SELECCIÓN DE PERSONAL

- Artículo 15. Contratación temporal
- Artículo 16. Subrogación del contrato con la administración y empresas privadas
- Artículo 17. Promoción

##### CAPÍTULO V. JORNADAS Y HORARIOS

- Artículo 18. Jornadas
- Artículo 19. Descansos y dietas

##### CAPÍTULO VI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- Artículo 20. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares
- Artículo 21. Excedencia por cuidado de familiares

##### CAPÍTULO VII. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

- Artículo 22. Vacaciones

- Artículo 23. Otros permisos
- Artículo 24. Licencias y permisos no retribuidos
- Artículo 25. Excedencia
- Artículo 26. Excedencia voluntaria
- Artículo 27. Excedencia forzosa

#### CAPÍTULO VIII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Artículo 28. Suspensión del contrato de trabajo
- Artículo 29. Extinción de la relación laboral y liquidación por saldo y finiquito
- Artículo 30. Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador

#### CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 31. Régimen disciplinario
- Artículo 32. Prescripción
- Artículo 33. Procedimiento sancionador

#### CAPÍTULO X. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

- Artículo 34. Formación y perfeccionamiento

#### CAPÍTULO XI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Artículo 35. Disposiciones generales

#### CAPÍTULO XII. ESQUEMA RETRIBUTIVO

- Artículo 36. Estructura salarial
- Artículo 37. Pagas extraordinarias
- Artículo 38. Revisión salarial
- Artículo 39. Complemento en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes
- Artículo 40. Complemento en caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional y riesgo durante el embarazo
- Artículo 41. Póliza de seguro de vida (ayuda por defunción) accidente y jubilación

#### CAPÍTULO XIII. DE LA REPRESENTACIÓN Y DERECHO SINDICAL

- Artículo 42. Representación de los trabajadores
- Artículo 43. Derechos sindicales

#### CAPÍTULO XIV. DEL DERECHO DE REUNIÓN

- Artículo 44. Del derecho de reunión

#### CAPÍTULO XV. MEDIACIÓN EN CONFLICTO COLECTIVO

- Artículo 45. Mediación, arbitraje y conciliación

#### ANEXO I. VESTUARIO

#### ANEXO II. SALARIOS

#### ANEXO III. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones Generales

##### Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el ámbito de la actividad propia de la Empresa Asistencia Los Ángeles, S.L., independientemente donde su actividad se desarrolle y regula las relaciones laborales entre la Empresa y el personal que presta sus servicios en sus centros de trabajo de Córdoba, Granada, Jaén y posibles aperturas futuras, tanto en sus aspectos sanitarios, como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complementarios a su actividad.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

Las condiciones laborales contenidas en el presente Convenio Colectivo afectarán a todos los trabajadores por cuenta ajena en la Empresa Asistencia Los Ángeles, S.L., que presten sus servicios y perciban sus retribuciones con cargo a la misma. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, el personal de Dirección y miembros del Consejo de Administración.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de febrero de 2014, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2016. Las condiciones retributivas contenidas en el presente Convenio como Anexo II, con las reducciones que en el texto del presente convenio se contienen, tendrán efecto desde el 1 de febrero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016.

**Artículo 4. Denuncia, prórroga y revisión.**

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del Convenio o de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado durante un período de igual duración, procediéndose en este caso a la revisión salarial.

En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación. No obstante, hasta que no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas.

**Artículo 5. Prelación de normas.**

Las normas establecidas en el presente Convenio regulan las relaciones entre Asistencia Los Ángeles y sus trabajadores con carácter preferente. Con carácter supletorio, en lo referente a todo lo que el Convenio no contempla, se deberá aplicar las disposiciones de Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales de carácter general.

**Artículo 6. Absorción y compensación.**

Las condiciones que se establecen en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensan y absorben cuantas existan en el momento de entrada en vigor del mismo, independientemente de su naturaleza y origen.

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la Autoridad Laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobase o invalidase algún pacto fundamental, se planteará en un plazo máximo de dos meses una negociación de los artículos afectados y no de la totalidad del mismo, manteniéndose la vigencia del resto del Convenio para evitar las dificultades y confusiones que generaría, tanto para la Dirección como especialmente para el conjunto de los trabajadores, la total anulación del articulado y la retrotracción al Convenio anterior.

**Artículo 8. Condición más beneficiosa.**

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se respetarán las condiciones superiores pactadas que tenga establecida Asistencia Los Ángeles al entrar en vigor el presente Convenio y que con carácter global excedan del mismo.

**CAPÍTULO II****Órgano de Interpretación y Vigilancia****Artículo 9. Comisión Paritaria.**

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio con la composición, competencias y funciones que a continuación se relacionan:

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

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

3. La Comisión Paritaria será convocada siempre que lo solicite cualquiera de las partes para tratar asuntos englobados en las funciones citadas. La solicitud se efectuará por escrito y con indicación del tema o temas a tratar. En el plazo de los siguientes cuatro días, se señalará día y hora para la celebración de la reunión, comunicándolo a las partes también por escrito. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pueda asistir.

4. La Comisión emitirá resolución con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Dicho plazo no superará los cinco días desde la reunión de la Comisión. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de personal se expondrán, en el plazo máximo de quince días, en el tablón de anuncios del Personal de la Empresa, que se pondrá a disposición de los trabajadores, con cristal y llave para custodia de todos los documentos que en él se expongan.

### CAPÍTULO III

#### Organización del trabajo

##### Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la Empresa, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva.

Son facultades de la Dirección de Empresa:

1. Dirigir la actividad operativa en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores.

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

3. La movilidad y redistribución del personal dentro de los diferentes servicios de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización empresarial. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue.

4. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido en el contrato, el trabajador prestará a la Empresa la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquella en el ejercicio regular de sus facultades. El trabajador y la Empresa someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

##### Artículo 11. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

1. La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, de eficacia, de eficiencia, de calidad y de condiciones de trabajo.

2. La organización del trabajo a los efectos prevenidos en este artículo abarca:

- La racionalización y mejora de los procesos.
- La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio, con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.

- La distribución del trabajo en el tiempo.

- La adecuación de las plantillas a la actividad necesaria de la Empresa en cada momento, siendo responsabilidad de la Dirección y del personal el mantenimiento de la actividad y de los puestos de trabajo así como la generación de empleo.

- Sistema de formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.

- Cualquiera otras funciones análogas por su finalidad o por su importancia.

En las diferentes Unidades/Áreas se fomentarán las fórmulas de participación por los responsables de las mismas, mediante procedimientos adaptados a la realidad de las Unidades/Áreas.

##### Artículo 12. Grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional se establece en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de la Empresa, en seis grupos profesionales:

Grupo I. Pertenecen a este Grupo y se integrarán en él las actividades profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente título de Licenciado/a, o título equivalente, que tenga contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida en cada una de las actividades profesionales.

Grupo II. Pertenecen a este Grupo y se integrarán en él las actividades profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente título de Diplomado/a Universitario/a o título equivalente, que tenga contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida en cada una de las actividades profesionales.

Grupo III. Se incluirán en este grupo los responsables de determinadas unidades o servicios, con dedicación especial con facultades organizativas, directivas y con personal, instalaciones y/o módulos a su cargo. Dependen directamente de la Dirección de la Empresa.

Grupo IV. Pertenecen a este grupo y se integrarán en él las actividades profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado y/o formación laboral equivalente, o de una actividad profesional análoga reconocida en Convenio Colectivo, que tenga contrato para ejercer las funciones descritas en las actividades que integran este grupo.

Grupo V. Pertenecen a este grupo y se integrarán en él las actividades profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado, Certificado de escolaridad, terminada la ESO y/o formación laboral equivalente, o de una actividad profesional análoga reconocida en Convenio Colectivo, que tenga contrato para ejercer las funciones descritas en las actividades que integran este grupo.

Grupo VI. Pertenecen a este grupo y se integrarán en él las actividades profesionales que no requieran formación para acceder al puesto.

#### Artículo 13. Grupos.

##### Grupo I Licenciados:

- Médico en Urgencias.
- Médico en Críticos.
- Médico.

##### Grupo II Diplomados:

- DUE en Urgencias.
- DUE en Críticos.
- DUE.

##### Grupo III Responsables:

- Responsable de Servicio.
- Responsable de Administración.
- Responsable de Formación.
- Responsable de Calidad.
- Responsable Comercial.
- Responsable Logística y Almacenamiento.
- Supervisor.

##### Grupo IV Técnicos:

- Técnico de Radiodiagnóstico.
- Técnico en Urgencias.
- Coordinador de Urgencias.
- Jefe Equipo.
- Técnico de Prevención.
- Administrativo.
- Técnico en Informático.
- Oficial de Mantenimiento.

##### Grupo V Auxiliares:

- Auxiliar Administrativo.
- Auxiliar de Servicios.
- Celador.
- Conductor de Ambulancias.
- Comercial.
- Mecánico.
- Auxiliar de Clínica.

- Auxiliar de Almacén.
- Telefonista.

Grupo VI Sin cualificación:

- Limpiadora.
- Lavandera.

Artículo 14. Subdivisión de personal por actividades.

Personal no asistencial.

Aquellos que realizan actividades de soporte de la actividad principal y no prestan actividades asistenciales:

- Grupo I:
- Grupo II:
- Grupo III: Responsable de administración, Responsable de formación, Responsable de calidad, Responsable comercial, Responsable logística y almacenamiento, Supervisor.
- Grupo IV: Jefe equipo, Técnico de prevención, Administrativo, Técnico en informática, Oficial de mantenimiento.
- Grupo V: Auxiliar administrativo, Comercial, Mecánico, Auxiliar de almacén, Telefonista.
- Grupo VI: Limpiadora, Lavandera.

Personal asistencial sin expectativa de servicio.

Aquellos que realizan actividades asistenciales, pero que las mismas no necesita continuidad operativa las 24 horas del día:

- Grupo I: Médico.
- Grupo II: DUE en urgencias, DUE.
- Grupo III:
- Grupo IV: Técnico de Radiodiagnóstico.
- Grupo V: Auxiliar de Servicios, Celador, Auxiliar de Clínica.
- Grupo VI:

Personal en expectativa de servicio.

Aquellos que realizan actividades asistenciales, las cuales requieren operatividad las 24 horas del día y con la singularidad de hallarse prioritariamente en expectativa de servicio, urgencia o asistencia en ruta:

- Grupo I: Médico en Urgencias, Médico en Críticos.
- Grupo II: DUE en Críticos.
- Grupo III: Responsable de Servicio.
- Grupo IV: Técnico en Urgencias, Coordinador de Urgencias.
- Grupo V: Conductor de Ambulancias.
- Grupo VI:

## CAPÍTULO IV

### Selección de personal

Artículo 15. Contratación temporal.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, bien sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Los trabajadores contratados a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Así mismo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as con contratos de duración indefinida. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente sólo cuando se deriven de la duración del trabajo. Ambas partes convienen, con objeto de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la Empresa como al personal, que contribuya a la mejora del empleo, a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo, que las modalidades de contratación temporal se emplearán única y exclusivamente cuando sea necesario, fijándose como objetivo la mayor estabilidad en el empleo posible. Para la contratación temporal podría utilizarse una bolsa de trabajo, creada a tal fin por los procesos selectivos contemplados.

Artículo 16. Subrogación del contrato con la administración y empresas privadas.

Cuando la Empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o terminación del

contrato con entidades privadas, y no decida asumir la plantilla conforme al apdo. e), por mantener actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla asumida, la nueva Empresa adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la Empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la Empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente:

Si entre el cese de la Empresa que venía prestando el servicio y la adjudicación definitiva del mismo entrara de forma provisional otra Empresa a prestar el servicio, ésta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

La subrogación se producirá, siempre que las partes cumplan los requisitos formales establecidos en este artículo del Convenio, por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la Empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la Empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando con la Empresa sustituida. En el término «Empresa» se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración.

a) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores/as:

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la Empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del período exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la Empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.

3. Personal de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.

4. Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5. Personal que sustituya a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los seis últimos meses anteriores al inicio del servicio por la Empresa adjudicataria y tengan una antigüedad mínima de la misma de los seis meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos/as empleados/as que sean Directivos de su Empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la Empresa cesante a la adjudicataria, a su plantilla, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la Empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la Empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la Empresa cesante y la Empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: envío de la documentación por conducto notarial, mediante buro fax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

c) El personal que no hubiese disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período a que ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la Empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a. Sin embargo, por acuerdo mutuo de la cesante y trabajador/a, podrá éste permanecer en la antigua Empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador/a que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

e) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado se entenderá que la Empresa opta por la asunción de dicho personal laboral ocurriendo lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comunique con posterioridad al plazo establecido.

f) La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de la exclusiva responsabilidad de la cesante.

g) La Empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la Empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.

h) Los miembros de Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su Empresa o subrogarse en la Empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de la plantilla.

i) La Empresa cesante deberá a facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos: Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y actividad profesional (según clasificación de este Convenio).

Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.

Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, antigüedad, actividad profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el/la trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a, en los que se haga constar que éste ha recibido de la Empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la Empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la Empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

No harán faltas las compulsas, si la Empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la Empresa saliente. A tal efecto, la Empresa adjudicataria designará a una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la Empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación de las copias compulsadas, la Empresa saliente, dispondrá, a partir de la reclamación de la Empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido dispondrá de 15 días para su presentación.

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrán ser sustituidos por la entrega de listados de los mismos periodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

j) La Empresa adjudicataria habrá de indemnizar a la Empresa cesante por los gastos de formación del personal realizados durante el contrato extinguido y que sean debidamente acreditados cuando estén relacionados con la acreditación o titulación profesional exigida por la administración para la prestación del servicio.

#### Artículo 17. Promoción.

- Se entenderá por promoción el sistema en virtud del cual el personal laboral fijo accede a una actividad profesional diferente, dentro del mismo Grupo o de uno Superior, en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a la actividad profesional de que se trate.

- Podrán participar en la promoción quienes ostenten las condiciones de personal fijo cuya situación figuren el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

- Al menos el 10% de las nuevas plazas o contraprestaciones de la Empresa serán cubiertas, en primera convocatoria, por este sistema.

### CAPÍTULO V

#### Jornadas y horarios

#### Artículo 18. Jornadas.

La jornada de trabajo máxima al año será de 1.800 horas de trabajo efectivo y que corresponderá al personal no adscrito a servicios asistenciales o que su actividad no exija continuidad o expectativa asistencial

durante las 24 del día, los 365 días del año. Se realizarán en 222 módulos de jornada de 8 horas más 24 horas anuales de formación obligatoria. Las horas de formación para trabajadores a tiempo parcial serán proporcionales a su tiempo de trabajo.

La jornada de trabajo para el personal asistencial y que la actividad exige continuidad y expectativa asistencial durante las 24 horas del día, los 365 días del año, será de 1.735 horas de trabajo efectivo año, más 24 horas anuales de formación obligatoria. Las horas de formación para trabajadores a tiempo parcial serán proporcionales a su tiempo de trabajo. La jornada máxima será de 12 horas; en servicios de guardia presencial, la jornada más la guardia no sobrepasarán 57 horas de media bisemanales de presencia física. El servicio de guardia comprenderá desde 21 horas a las 9 de todos los días del año y domingos completos, por sus singulares características asistenciales. Coexistirán guardias presenciales y localizadas. Con limitación de 98 horas semanales localizada en cómputo semanal y 35 horas semanales de actividad en cómputo de 14 días naturales.

La jornada semanal tendrá como mínimo un descanso de 48 horas ininterrumpidas, en sábado y domingo alternos, salvo acuerdo expreso con el trabajador.

Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas, haciéndose por acuerdo con el trabajador y dependiendo de la organización del trabajo.

Si la formación del trabajador/a no pudiera realizarse en el marco de la jornada habitual, la empresa vendrá obligada al abono del cincuenta por ciento de la hora invertida en formación.

#### Artículo 19. Descansos y dietas.

Los horarios se mantendrán como actualmente.

Siempre que la duración de la jornada continuada sea de seis horas o superior el trabajador tendrá derecho a un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración. Este período se computará como trabajo efectivo. Esta pausa deberá ser utilizada después de transcurrida la primera hora desde la hora de entrada y antes del comienzo de la última hora previa a la de salida, garantizando la cobertura de todas las unidades a juicio de su responsable.

Cuando por el horario establecido para cada trabajador, éste deba permanecer en el centro de forma continuada durante 9 o más horas y su jornada incluya el período horario comprendido entre las 13,30 y las 15,30 horas o las 21,00 y las 23,00, dispondrá de 45 minutos para la comida, computándose éstos como tiempo trabajado. Si el trabajador no pudiera ausentarse del servicio, los gastos de la misma correrán a cargo de la empresa, siempre que lo requieran las necesidades del servicio, debidamente comunicadas al/ a la trabajador/a, previa presentación de factura oficial y con un máximo equivalente a lo que admite la legislación fiscal en materia de dietas.

El trabajador será informado por su responsable del cómputo de su jornada anual, siempre que aquel lo requiera y en plazo de siete días máximo.

El personal que esté en situación de localización y la empresa le requiera para realizar un servicio (activación) pasará a la situación de jornada efectiva desde el mismo momento en que se contacte con él. Estará en esta situación hasta que finalice el servicio para el que ha sido requerido. Este tiempo se computará como jornada real y será acumulativo para disfrutarlo en período complementario a vacaciones, salvo que este siendo compensado mensualmente con mayor salario de horas, en jornada, de las que realiza.

## CAPÍTULO VI

### Conciliación de la vida familiar y laboral

#### Artículo 20. Permisos y reducciones de jornada por motivos familiares.

1. El régimen de permisos, según las causas de origen familiar y su duración, será el siguiente:

a) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, quince días naturales a disfrutar con el nacimiento del derecho o con acuerdo con la Dirección.

b) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable y justificado documentalmente.

c) Por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos e hijas, tres días naturales si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, éstos podrán disfrutar de un permiso de hasta un mes de duración, percibiendo durante dicho período el salario base, se justificará documentalmente la necesidad del desplazamiento.

d) En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 2 de este artículo.

e) En el supuesto de parto o adopción, un período de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple.

f) Por cuidado de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

g) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, en los términos que señale la legislación vigente. Idéntico porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el trabajador hubiese prestado o prestase, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores al de devengo de las citadas pagas. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

h) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, o cinco días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera a más de 50 km del límite interprovincial del lugar de residencia del trabajador. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse ininterrumpidamente desde el inicio del hecho causante. En el caso de que el personal trabaje por guardias, disfrutará de la jornada al completo de ese día, como máximo 24 ó 48 horas.

i) Por fallecimiento de familiares en tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad se disfrutará del tiempo necesario para asistir al sepelio.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados d), f) y g) corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. La reducción de jornada se podrá aplicar por día, semana, mes o año sin límite inferior, previo acuerdo con la Empresa.

Nota: Se entenderá por pareja de hecho a efecto de lo previsto en el presente Convenio la unión de dos personas con independencia de su opción sexual a fin de convivir de forma estable en una relación de afectividad análoga a la conyugal (Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho).

#### Artículo 21. Excedencia por cuidado de familiares.

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

2. También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años el personal para atender al cuidado del cónyuge persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.

6. El personal excedente no devengará retribuciones, procediendo a su baja en seguridad social.

## CAPÍTULO VII

## Vacaciones, permisos y excedencias

## Artículo 22. Vacaciones.

1. El período de vacaciones será de 30 días naturales.
2. Se acuerdan como fechas de disfrute preferente del 1 de mayo al 30 de septiembre y del 1 al 31 de diciembre. Fuera de estos períodos se disfrutarán las vacaciones únicamente a petición del personal o por solicitud de la Empresa, acordada con el trabajador y cada período de 15 días tendrá un disfrute adicional de media jornada habitual.
3. Las vacaciones podrán separarse en dos períodos, uno a petición de la empresa, el otro a petición del trabajador sin detrimento del servicio, tendrán preferencia los más antiguos y será rotativa dicha preferencia.
4. Cuando un trabajador, por acumulación de horas debido a la realización de jornadas especiales, dispositivos, etc. solicite acumular estas horas a las vacaciones, la Dirección, salvo necesidades del servicio, facilitará el disfrute de esta compensación unido a las vacaciones.

## Artículo 23. Otros permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

- Dos días naturales por cambio de domicilio, como máximo 16 horas.
- Las horas necesarias para la celebración de exámenes liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación y de pruebas de ingreso en la Administración Pública, lo cual se acreditará mediante el oportuno justificante.
- Resto de permisos recogidos en el E.T.

## Artículo 24. Licencias y permisos no retribuidos.

Los trabajadores, con un año como mínimo al servicio de la Empresa, tendrán derecho a un permiso sin retribución con una duración mínima de 15 días en cada caso siempre que su duración acumulada no exceda de tres meses cada año, la concesión del mismo, siempre que suponga un perjuicio para la Empresa, serán analizados en una reunión entre la Empresa y el Comité de Empresa que decidirá su autorización o denegación, de concederse supondrá la baja en seguridad social.

## Artículo 25. Excedencia.

La excedencia para el personal con contrato indefinido podrá ser:

1. Excedencia voluntaria.
2. Excedencia forzosa.

## Artículo 26. Excedencia voluntaria.

1. Podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad en la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco años.
2. Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedarán suspensos todos sus derechos y obligaciones y, en consecuencia, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será computado el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.
3. Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria podrá solicitar el reingreso en cualquier momento siempre que hubiese cumplido el período mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo.
4. La solicitud de reingreso deberá presentarse al menos con un mes de antelación a la fecha de reingreso previsto. Una vez solicitado el reingreso, se le asignará al trabajador en excedencia la primera vacante de igual o similar actividad profesional que hubiera en la Empresa.
5. Sólo podrá solicitarse otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

## Artículo 27. Excedencia forzosa.

Se concederá en los supuestos previstos en el art. 46, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VIII

## Suspensión y extinción del contrato de trabajo

## Artículo 28. Suspensión del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las subidas salariales que se produzcan o perfeccionamiento del complemento de antigüedad durante el período de suspensión del contrato por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, se aplicarán al desaparecer la causa.

Artículo 29. Extinción de la relación laboral y liquidación por saldo y finiquito.

La extinción de la relación laboral, salvo en los supuestos que sea por voluntad del trabajador o imputable al mismo, se comunicará por escrito al trabajador con una antelación mínima de 15 días cuando ello sea posible y legalmente proceda el preaviso.

Artículo 30. Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador.

1. El personal que se proponga cesar voluntariamente en la Empresa deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección, cumpliéndose quince días como plazo de preaviso.

2. Si el trabajador incumpliera la obligación de preaviso indicada, la Empresa descontará de la liquidación que corresponda un día de retribución por cada día de preaviso incumplido, detrayéndose, en su caso, del importe de los devengos que la Empresa deba abonar al trabajador en conceptos de liquidación por finiquito. Así mismo, se eliminará la correspondiente parte proporcional de las pagas extraordinarias.

La información será remitida al/a la presidente/a y/o secretario/a del Comité de Empresa en el plazo de 48 horas de recibirla la Empresa.

## CAPÍTULO IX

### Régimen disciplinario

Artículo 31. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga la competencia disciplinaria, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se indican en Anexo III (régimen disciplinario).

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o a título individual, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 32. Prescripción.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 33. Procedimiento sancionador.

La imposición de sanciones por faltas leves no está sometida a la observación de requisito alguno, salvo en sanciones de empleo y sueldo que se notificarán por escrito.

Las sanciones de las faltas graves y muy graves requieren comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Las sanciones muy graves deben ser informadas al Comité de Empresa y al delegado sindical, si lo hay, tiene derecho a ser oído previamente junto a un miembro del Comité de Empresa, si el trabajador lo solicita.

## CAPÍTULO X

### Formación y perfeccionamiento profesional

Artículo 34. Formación y perfeccionamiento.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye una variable clave de éxito para desarrollar las competencias que garanticen la consecución de los objetivos y planes estratégicos de la Empresa, conjugando los intereses del cliente y de los profesionales, constituyendo por tanto un medio fundamental para el desarrollo profesional. Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la necesaria colaboración de los representantes de los trabajadores en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las

actividades formativas y a favorecer el desarrollo profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación profesional, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales y a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, organizados y promovidos por la Empresa.

4. Los trabajadores que acrediten debidamente cursar estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite que cursa con regularidad estos estudios.

5. La Empresa realizará un plan de formación de períodos anuales.

## CAPÍTULO XI

### Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 35. Disposiciones generales.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones legales vigentes aplicables a la materia.

## CAPÍTULO XII

### Esquema retributivo

Artículo 36. Estructura salarial.

Salario base: Es la retribución fijada para la jornada de trabajo y compensación de horas no realizadas en jornadas, hasta la jornada máxima establecida en el artículo 18 y percibida por cada trabajador acogido al presente Convenio en función del grupo profesional en el que se encuentre encuadrado y las peculiaridades de su realización. Se acuerda que las tablas salariales del nuevo convenio colectivo serán las mismas tablas que se recogen en el anterior convenio colectivo del año 2012, que figuran en el Anexo II.

Asimismo, se acuerda una rebaja salarial del 8% sobre las tablas del 2012 con efectos desde el día 1 de febrero de 2014 hasta el día 31 de diciembre de 2014 y una rebaja del 6% sobre las tablas del año 2012 desde el día 1 de enero de 2015 hasta el día 31 de diciembre de 2015.

Antigüedad: Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores, ya sean fijos o eventuales, con independencia, en cuanto a estos últimos, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años interrumpida o ininterrumpidamente, menos de un mes. Este se percibirá a partir del primer día del mes en que el trabajador cumpla tres años de servicios en la Empresa. Su cuantía fija será de 111 euros anuales por año de servicio, no pudiendo superar en cuantía máxima los 2.220 euros por 20 años de servicio o más.

Complemento funcional: Este complemento no consolidable resarce al trabajador de complementos salariales de acuerdos anteriores y que a título de ejemplo compensa y absorbe: Complementos y pluses de destino, productividad, nocturnidad, transporte, ambulanciero, quebranto de moneda, desgaste de vestuario, etc.

Festivos: Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 28 de febrero, Jueves Santo, Viernes Santo, 1 de mayo, 15 de agosto, 8 de septiembre, 12 de octubre, 24 de octubre, 1 de noviembre, 6 de diciembre y 8 de diciembre, percibirán con carácter extraordinario, la cantidad de 1,50 euros por cada hora de su turno trabajadas.

Comprendiendo desde las 00,00 del día señalado hasta las 00,00 del día siguiente.

Festivos especiales: Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo que trabaje, en jornada media o total, los días 1 de enero, 6 de enero y 25 de diciembre, percibirán con carácter extraordinario, la cantidad de 3 euros por cada hora de su turno trabajadas.

Comprendiendo desde las 00,00 del día señalado hasta las 00,00 del día siguiente.

Horas complementarias: Las guardias de presencia física se considerarán horas no computables como horas extraordinarias ni como horas de la jornada habitual.

Las horas de guardia se abonarán según la tabla anexa por actividad profesional. Las horas de localización se consideran horas no computables como hora extraordinarias ni de jornada habitual. Al producirse la activación computarán como jornada habitual. Salvo que se encuentren compensadas en salario y/o complementos.

Horas extraordinarias: Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas realizadas por encima de la jornada de trabajo recogida en este Convenio, por requerimiento expreso de la Empresa, y aceptadas como tales por el trabajador. Excepto en aquellas actividades profesionales que tienen recogida en las tablas salariales el «concepto» guardias, que se le abonará el exceso como tales, siempre que su realización venga determinada por la actividad habitual. En servicios complementarios (pruebas) se seguirá lo indicado en el párrafo siguiente.

La compensación de las horas extraordinarias, la decidirá el trabajador y se podrán compensar con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50% o con el otorgamiento de tiempo libre retribuido en la siguiente proporción: 1 h y media de descanso por cada hora de trabajo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso a disfrutar como complemento de las vacaciones.

#### Artículo 37. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores tienen derecho a tres pagas extraordinarias por importe de cada uno de ellas de salario base. La primera paga se devengará desde el uno de enero hasta el 30 de abril, la segunda desde el 1 de mayo hasta el 31 de agosto y la tercera del 1 de septiembre al 31 de diciembre. Dichas pagas se pagarán los días 15 de los meses de abril, agosto y diciembre respectivamente. Se prorratearán mensualmente. Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los cuatro meses anteriores a los meses de abril, agosto y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la siguiente fórmula: sueldo base mensual/120 x número de días de servicios prestados en el cuatrimestre (los meses completos se computarán de 30 días a estos efectos). El personal que cese antes del devengo de las pagas extraordinarias tendrá derecho a percibir el importe correspondiente determinado de la forma indicada en el párrafo anterior.

Cada trabajador podrá percibir su salario en 12 ó 15 pagas mensuales solicitándolo individualmente y por escrito. Dicha solicitud se formalizará en cualquier momento.

#### Artículo 38. Revisión salarial.

Durante el año 2014, las cantidades señaladas en el Anexo II, correspondientes a las tablas salariales de 2012, se aplicarán con una reducción de un ocho por ciento sobre las mismas. Durante el año 2015, las cantidades señaladas en el Anexo II, correspondientes a las tablas salariales de 2012, se aplicarán con una reducción del seis por ciento sobre las mismas.

#### Artículo 39. Complemento en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes recibirá desde el primer día de I.T. una cuantía que permanecerá inalterable durante todo el período, equivalente a la diferencia entre dicha prestación y las retribuciones fijas mensuales (salario base, antigüedad y complemento funcional). Este derecho se mantendrá mientras duren los efectos de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

Artículo 40. Complemento en caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional y riesgo durante el embarazo.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional recibirá una cuantía que permanecerá inalterable durante todo el período, equivalente a la diferencia entre dicha prestación y las retribuciones fijas mensuales (salario base, antigüedad y complemento funcional). Este derecho se mantendrá mientras duren los efectos de la incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional y riesgo durante el embarazo.

#### Artículo 41. Póliza de seguro de vida (ayuda por defunción), accidente y jubilación.

Los seguros exteriorizados, procedentes de este concepto en el anterior Convenio, se mantendrán en los mismos términos y serán gestionados por una Comisión paritaria que será elegida en el seno de la comisión negociadora de este Convenio.

### CAPÍTULO XIII

#### De la representación y derecho sindical

#### Artículo 42. Representación de los trabajadores.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

Las partes firmantes entienden conveniente el desarrollo de las materias sindicales, por lo que reiteran el contenido en materia de representación colectiva del texto articulado vigente, y de cuantas disposiciones regulen y desarrollen la misma, como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y cualquier otra disposición que pueda desarrollar esta última, en los términos que legalmente se establezcan.

#### 1. Miembros del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir información anual sobre la situación económica de la Empresa y evolución probable del empleo en la misma.

b) Conocer el balance y la memoria.

c) Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre:

- Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- Planes de formación de la Empresa.

- Implantación o revisión de los sistemas de organización y control de trabajo.

- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

f) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

g) Conocer trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Todos los informes requeridos en este número habrán de ser emitidos en el plazo de quince días.

Sobre las materias recogidas en este apartado deberán observar los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al mismo, y especialmente sobre aquellas materias que la Dirección de la Empresa señale como de carácter reservado.

#### 2. Garantías.

a) Ningún Delegado/a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del/de la trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado/a, los restantes miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, y el/la delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

b) Poseerán prioridad de permanencia en centro de trabajo respecto a los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión del trabajo por causas económicas o tecnológicas.

c) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

e) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas en función de la escala dispuesta en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, el número de trabajadores se consideraran en jornada completa. El crédito horario podrá ser acumulado en uno o varios trabajadores, si así lo deciden los miembros del Comité de Empresa y lo ceden todos sus componentes, si todos los miembros del Comité de Empresa acumulasen las horas mensuales en un solo miembro supondrá la liberación total de ese miembro durante un mes, percibiendo éste las retribuciones de salario base más antigüedad y computándose en su jornada anual tantas horas como por cuadrante tuviese asignadas para ese mes.

#### Artículo 43. Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas, no podrán sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un/a trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

## CAPÍTULO XIV

## Del derecho de reunión

Artículo 44. Del derecho de reunión.

Se estará a lo dispuesto en el Título II, Capítulo II, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO XV

## Mediación en conflicto colectivo

Artículo 45. Mediación, arbitraje y conciliación.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión de Interpretación y Vigilancia en el plazo de un mes desde la entrada en Registro de dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el apartado siguiente.

2. Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; así mismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudirse a los procesos de arbitraje del citado Sistema.

## ANEXO I

Vestuario que la Empresa facilitará a los trabajadores/as.

Personal sanitario:

- Dos pantalones al año (según necesidad).
- Dos polos de invierno y dos de verano al año.

Personal de centro:

- Dos pijamas de invierno y dos de verano al año.
- Dos zuecos al año.

Mecánicos:

- Dos pantalones al año (según necesidad).
- Dos polos de invierno y dos de verano al año.
- Dos botas al año.

Limpiadoras:

- Dos batas de invierno y dos de verano al año.
- Dos zuecos al año.

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2012 APLICABLE A CONVENIO COLECTIVO 2014-2016

JORNADA ANUAL	NIVEL SALARIAL		SALARIO BASE	PAGA EXTRA MES	PRECIO HORA	COMPLEMENTO FUNCIONAL	COMPLEMENTO HORA GUARDIA	COMPLEMENTO HORA LOCALIZACIÓN	HORA EXTRA = A 1,5	HORAS GUARDIA COMPENSADAS EN SALARIO
1.735 HORAS	I	MÉDICO CRÍTICOS CÓRDOBA	1.608,06	402,02	13,90	241,81	13,90	5,52	20,85	874,00
	I	MÉDICO CRÍTICOS GRANADA	1.608,06	402,02	13,90	181,36	13,90	5,52	20,85	293,50
	I	MÉDICO CRÍTICOS JAÉN	1.608,06	402,02	13,90	181,36	13,90	5,52	20,85	293,50
	I	MÉDICO URGENCIAS	1.608,06	402,02	13,90	362,72	13,90	5,52	20,85	701,80
	II	DUE CRÍTICOS CÓRDOBA	1.209,07	302,27	10,45	157,17	10,45	5,22	15,68	874,00
	II	DUE CRÍTICOS GRANADA	1.209,07	302,27	10,45	57,12	10,45	5,22	15,68	751,00
	II	DUE CRÍTICOS JAÉN	1.209,07	302,27	10,45	57,12	10,45	5,22	15,68	751,00
	III	RESP DE SERVICIO	1.329,97	332,49	11,50	159,60	11,50	0,00	17,25	13,00
	IV	COORDINADOR URGENCIAS	955,17	238,79	8,26	169,26	8,26	0,00	12,39	1.735,00
	IV	TÉCNICO URGENCIAS CÓRDOBA DÍA	955,17	238,79	8,26	102,76	8,26	0,00	12,39	13,00
	IV	TÉCNICO URGENCIAS CÓRDOBA NOCHE	955,17	238,79	8,26	102,76	8,26	0,00	12,39	1.735,00
	IV	TÉCNICO URGENCIAS GRANADA	955,17	238,79	8,26	47,63	8,26	0,00	12,39	587,00
	IV	TÉCNICO URGENCIAS JAÉN	955,17	238,79	8,26	47,63	8,26	0,00	12,39	587,00
V	CONDUCTOR AMBULANCIA	906,81	226,70	7,84	48,34	7,84	3,40	11,76	587,00	
1.800 HORAS	I	MÉDICO	1.608,06	402,02	13,21	0,00	0,00	0,00	19,82	0,00
	II	DUE PLZ ANDALUCÍA	1.209,07	302,27	9,93	0,00	0,00	0,00	14,90	0,00
	II	DUE SAGUNTO	1.209,07	302,27	9,93	57,12	0,00	0,00	14,90	0,00
	II	DUE URGENCIAS	1.209,07	302,27	9,93	57,12	0,00	0,00	14,90	0,00
	III	RESP. CALIDAD	1.329,97	332,49	10,93	423,16	0,00	0,00	16,40	0,00
	III	RESP. ADMINISTRACIÓN	1.329,97	332,49	10,93	0,00	0,00	0,00	16,40	0,00
	III	RESP. FORMACIÓN	1.329,97	332,49	10,93	0,00	0,00	0,00	16,40	0,00
	IV	TÉCNICO RADIODIAGNOSTICO	1.003,52	250,88	8,24	151,11	0,00	0,00	12,36	0,00
	IV	ADMINISTRATIVO	1.003,52	250,88	8,24	151,11	0,00	0,00	12,36	0,00
	IV	OFICIAL MANTENIMIENTO	1.003,52	250,88	8,24	90,68	0,00	0,00	12,36	0,00
	V	CELADOR	906,81	226,70	7,45	84,63	0,00	0,00	11,18	0,00
	V	TELEFONISTA	906,81	226,70	7,45	84,63	0,00	0,00	11,18	0,00
	V	AUX. ADMINISTRATIVO	906,81	226,70	7,45	84,63	0,00	0,00	11,18	0,00
	V	COMERCIAL	906,81	226,70	7,45	84,63	0,00	0,00	11,18	0,00
	V	AUX. CLÍNICA	906,81	226,70	7,45	84,63	0,00	0,00	11,18	0,00
V	AUX. ALMACÉN	906,81	226,70	7,45	84,63	0,00	0,00	11,18	0,00	
V	MECÁNICO	906,81	226,70	7,45	83,38	0,00	0,00	11,18	0,00	
VI	LIMPIADORA	846,36	211,59	6,95	151,12	0,00	0,00	10,43	0,00	

JORNADA ANUAL	NIVEL SALARIAL		SALARIO BASE	PAGA EXTRA MES	PRECIO HORA	COMPLEMENTO FUNCIONAL	COMPLEMENTO HORA GUARDIA	COMPLEMENTO HORA LOCALIZACIÓN	HORA EXTRA = A 1,5	HORAS GUARDIA COMPENSADAS EN SALARIO
1.800 HORAS	III	SUPERVISOR	1.329,97	332,49	10,93	174,06	10,93	0,00	16,40	0,00
	III	RESP. COMERCIAL	1.329,97	332,49	10,93	0,00	0,00	0,00	16,40	0,00
	III	RESP. LOGÍSTICA Y ALMACENAMIENTO	1.329,97	332,49	10,93	0,00	0,00	0,00	16,40	0,00
	IV	JEFE DE EQUIPO	1.003,52	250,88	8,24	90,68	0,00	0,00	12,36	0,00
	IV	TÉCNICO DE PREVENCIÓN	1.003,52	250,88	8,24	90,68	0,00	0,00	12,36	0,00
	IV	TÉCNICO DE INFORMÁTICA	1.003,52	250,88	8,24	90,68	0,00	0,00	12,36	0,00
	V	AUXILIAR DE SERVICIO	906,81	226,70	7,45	0,00	0,00	0,00	11,18	0,00
VI	LAVANDERA	846,36	211,59	6,95	0,00	0,00	0,00	10,43	0,00	

## ANEXO III

Régimen disciplinario.

Responsabilidades del personal.

Todo el personal, sin excepción alguna, será responsable ante la Dirección de la Empresa, no sólo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en Convenio y legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Faltas.

Se considerará falta todo acto u omisión del trabajador, que suponga quebranto de los deberes y funciones que tenga encomendadas o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Categoría de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará en:

- Leves.
- Graves.
- Muy graves.

Clasificación de las faltas.

Faltas leves:

- a) Las faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo, superiores a 10 minutos e inferiores a 20, que no causen perjuicio irreparable, hasta tres ocasiones en el mismo mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no-comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podría ser calificado como falta grave o muy grave.
- e) La desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio, cuando se produce por primera vez, y sin que perjudique gravemente la imagen de la Empresa.
- f) Falta de pulcritud personal.
- g) La inobservancia de normas y medidas reglamentarias intrascendentes.
- h) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

## Faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de más de sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieran en la prestación del servicio cuando, siendo una primera vez, no se perjudiquen los intereses de la Empresa o sus clientes.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La suplantación de otro trabajador o cambio sin la fehaciente autorización.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a normas de prevención de riesgos laborales así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos e instalaciones a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la Empresa.
- h) La realización de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.
- j) La embriaguez en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, en cuyo caso se consideraría como falta muy grave.
- m) La ofensa de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo.
- n) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un semestre.
- o) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

## Faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses, o en veinte días durante un año, fehacientemente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actuaciones encomendadas, o de las que se tenga conocimiento en función del puesto desempeñado, así como la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la Empresa, de compañeros o cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de baja de enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa, incluida la legislación de protección de datos.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía que persiste tras haberse sancionado esta conducta como falta grave.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa así como el cobro o facturación de servicios a título personal, durante la realización del trabajo habitual.
- h) la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos laborales, advertida por escrito.

## Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse al personal que hubiese incurrido en falta o faltas serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 14 a 30 días, traslado de departamento, servicio o centro de trabajo por un período de tres meses a un año, inhabilitación para ascender de actividad profesional durante tres años como máximo y despido disciplinario.