

La presente inclusión en este convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad de contractual prevista en el referido artículo 15.1.a) del E.T.

ARTÍCULO 22º - PERIODO DE PRUEBA

Toda admisión de personal para las actividades comprendidas en este convenio se considerará provisional dentro de un período de prueba variable, con arreglo a la categoría que el trabajador detente y que no podrá ser superior a la que se establece en la siguiente escala:

— Titulados Superiores	3 meses
— Oficiales, Especialistas y administrativos	1 mes
— Peones y aprendices	15 días

Durante el período de prueba la empresa podrá dar por finalizada la relación laboral, sin alegar más causa que la no superación del citado período de prueba.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria durante el período de prueba no interrumpe el período de prueba.

TITULO VIII

COMISION MIXTA Y LEGISLACION APLICABLE

ARTÍCULO 23º - COMISION MIXTA

Durante la vigencia del presente convenio, actuará una comisión de seguimiento e interpretación que, sin perjuicio de las atribuciones que en cuestión de vigencia tienen los Delegados de Personal, tendrá por funciones:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio de la posibilidad de reclamación ante la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en la legislación vigente,
- Por parte de los trabajadores la Comisión estará compuesta por cuatro personas, dos representantes de los trabajadores: el delegado de personal más otro elegido por la asamblea de trabajadores; y dos personas en representación de la Empresa.

ARTÍCULO 24º - LEGISLACION APLICABLE

En lo que no está expresamente dispuesto en este Convenio, se estará a lo que determine el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones concordantes.

ARTÍCULO 25º - FALTAS

Será falta muy grave sancionada con el despido: la toxicomanía, la distribución de drogas en el recinto de la empresa o consumo durante la estancia en esta.

Se considera falta muy grave, la falta de respeto o desconsideración hacia superiores o compañeros.

Se considera falta muy grave al empleado que protagonice un acoso por razón de origen social o étnico, religión o convicción, discapacidad, edad u orientación sexual, contra el empresario o contra las personas que trabajen en la empresa.

ARTÍCULO 26º - OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR

En caso de cese voluntario en la empresa, el trabajador queda obligado a avisar con 15 días de antelación en el caso de los peones y especialistas, siendo un mes el resto de categorías.

En caso de incumplimiento de estos preavisos y como compensación del perjuicio que se le causa a la empresa, por esta falta de preaviso, al trabajador se le descontarán de su finiquito tantos días, como días deje de preavisar.

ARTÍCULO 27º - COMISION NEGOCIADORA

Este Convenio ha sido negociado entre la Dirección de la Empresa, D. José Piñón Fernández, y la parte social formada por los representantes de los trabajadores, siendo refrendada por todos los trabajadores.

Vigo, a 26 de xuño de 2009.—A Xefa Territorial, Carmen Bianchi Valcarce. **2009007721**

CONVENIO COLECTIVO

Visto o texto do convenio colectivo da empresa HOSPITAL POVISA, SA, con nº de código 3601032, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 16-06-2009, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo comité de empresa, en data 11-06-2009, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este departamento territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste departamento territorial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

CONVENIO 2009-2010

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa HOSPITAL POVISA, S.A.. y el personal dependiente de la misma.

ARTÍCULO 2.—CARÁCTER

El Convenio tiene carácter de mínimo necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad.

ARTÍCULO 3.—COMPENSACIONES Y ABSORCIONES

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo, podrán ser absorbidas por cualquier otra condición superior, que fijada por Disposición Legal, Convenio Colectivo, etc..., pudiesen aplicarse en lo sucesivo.

ARTÍCULO 4.—APLICACIÓN PREFERENTE

Las disposiciones que contiene este Convenio se aplicarán con preferencia a cualquiera otras, y en todo caso, será de aplicación supletoria la correspondiente Legislación Laboral vigente.

ARTÍCULO 5.—VIGENCIA Y DURACIÓN

Independientemente de su publicación en el B.O.P., el presente Convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de Enero de 2009 y hasta el 31 de Diciembre de 2010.

Asimismo, a los trabajadores/as les será de aplicación todos los acuerdos de este Convenio durante el mismo período. El presente Convenio, terminada su vigencia, continuará en vigor en su totalidad hasta que sea sustituido por otro Convenio.

ARTÍCULO 6.—COMISIÓN PARITARIA

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación de este Convenio, la mesa negociadora del mismo constituye una Comisión Paritaria integrada por un miembro de cada Sección Sindical con representación en el Comité de Empresa y el mismo número

de miembros por la Dirección. En su primera reunión se elegirá al Presidente y al Secretario.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su consideración, así como de cualquiera de las condiciones establecidas en este Convenio.

Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado y atención de las denuncias de incumplimiento del mismo.

Se levantará acta de la reunión, en el plazo máximo de quince días, a la fecha de la misma.

En caso de no alcanzarse acuerdo sobre algún asunto o reclamación, las partes podrán acordar, por unanimidad, acudir al procedimiento recogido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA).

Tanto la Dirección como el personal están obligados a facilitar las tareas y a cooperar con la Comisión Paritaria para el mejor desarrollo de la misma.

ARTÍCULO 7.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Serán respetadas en su totalidad estrictamente “ad personam” aquellas condiciones más beneficiosas que tenga el trabajador/a concedidas por la empresa por pacto o costumbre.

CAPÍTULO II REMUNERACIONES

ARTÍCULO 8.—ESTRUCTURA SALARIAL

SALARIO: Se entiende como estructura salarial la totalidad de los conceptos que conforman el salario y que se relacionan a continuación, sin perjuicio de los derechos a su percepción por cada trabajador/a en función de su devengo y de la particular regulación que cada concepto tiene en el presente convenio.

SALARIO BASE

COMPLEMENTOS

PERSONALES

- Antigüedad: en los términos establecidos en el artículo 10.
- Complemento extrasalarial.
- Guardería
- Gratificación personal: este concepto engloba las retribuciones denominadas gratificación especial, complemento voluntario y otras gratificaciones.

PUESTO DE TRABAJO

- Plus Nocturnidad
- Plus de Jornada Partida
- Plus de Riesgo
- Plus de Especialidad
- Gratificación Categoría
- Jefatura
- Coordinadores y Supervisoras

CALIDAD-CANTIDAD

- Incentivos
- Guardias
- Horas extraordinarias

SUPLIDOS

- Plus de Transporte y Distancia

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

- Paga de Abril
- Paga de Julio
- Paga de Setiembre
- Paga de Diciembre

Los complementos de puesto de trabajo que tengan su origen en un nombramiento específico realizado por la empresa,

irán indisolublemente unidos al desempeño de la función y durante la vigencia del nombramiento.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, durante la vigencia de este convenio se respetarán, en su cuantía, las gratificaciones personales y complementos extrasalariales que el trabajador/a venga percibiendo en la actualidad, en categorías de enfermero/a e inferiores.

ARTÍCULO 9.—REMUNERACIONES

El personal afectado por este convenio, según las categorías, habrá de regirse por los salarios que se relacionan en la Tabla Salarial anexa al texto de este Convenio. Para ello se establece, para el primer año de vigencia (2009), un incremento porcentual de un 2% (DOS POR CIENTO) sobre la Tabla Salarial del año 2008.

Si durante el primer año de vigencia el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo), oficial estatal, superara el 2% (DOS POR CIENTO) una vez constatado este extremo, se actualizaría la Tabla Salarial de 2009, aplicando a la Tabla de 2008 la diferencia de porcentaje resultante, sirviendo de base, la Tabla de Salarios así calculada, para el incremento salarial de 2010. Las diferencias que pudieran resultar sobre lo ya abonado, se pagarían antes de treinta días a partir de la publicación oficial del referido I.P.C.

Para el segundo año de vigencia (2010), se procederá a incrementar la Tabla Salarial resultante, en su caso para 2009, con un incremento porcentual de un 2% (DOS POR CIENTO).

En el caso de que el I.P.C. (Índice de Precios al Consumo), estatal real supere el 2 por ciento, una vez constatado este extremo se actualizará la Tabla Salarial de 2010, abonándose la posible diferencia en la forma indicada para el año anterior.

La liquidación de las nóminas del personal, se llevará a efecto a finales del mes siguiente al que correspondan, cubriendo la mensualidad de retraso con una entrega a cuenta, por tiempo indefinido, equivalente a una mensualidad teórica y actualizándose anualmente con el incremento por Convenio del ejercicio correspondiente.

ARTÍCULO 10.—ANTIGÜEDAD

Hasta el 30 de Junio de 1998, todo el personal afectado por este Convenio percibirá un complemento de antigüedad consistente en un siete por ciento de su salario por cada trienio cumplido, desde su fecha de ingreso en la empresa.

A partir del 1 de julio de 1998, el trabajador/a mantendrá la antigüedad que percibe, incrementándose la misma con la parte proporcional del trienio devengado y no percibido al 30 de Junio de 1998. El importe resultante se mantendrá como un complemento retributivo “ad personam”, extinguiéndose juntamente con el cese del trabajador/a en la empresa. Dicho complemento retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de “Antigüedad consolidada”.

Para compensar la desaparición del Complemento de Antigüedad en los términos citados, a todo el personal afectado por este convenio, se aplicará para la totalidad de los niveles profesionales de la tabla salarial anexa y de forma proporcional a la jornada de trabajo realizada, una compensación económica, como complemento personal, en los términos reseñados en la tabla que a continuación se reseña, consolidando a partir del año 2006 un incremento lineal de 25.000,- ptas. mensuales, incrementadas en el I.P.C. que se haya aplicado desde el año 2000 al 2005, ambos incluidos, y cuyo importe incrementará el sueldo base vigente en el año 2006 de toda la plantilla existente en la empresa.

El personal de nueva incorporación, contratado a partir del 1 de Julio de 1998, percibirá desde el 1 de Enero de 1999 el complemento personal reflejado en la tabla anexa.

Este complemento reseñado se abonará en doce meses hasta el año 2005, con exclusión de las gratificaciones extraordinarias establecidas en el artículo 11 del presente convenio.

- Año 1999 3.000,- ptas. al mes.
- Año 2000 6.000,- ptas. al mes más I.P.C. año anterior.
- Año 2001 9.000,- ptas. al mes más I.P.C. año anterior.

- Año 2002 13.000,- ptas. al mes más I.P.C. año anterior.
- Año 2003 17.000,- ptas. al mes más I.P.C. año anterior
- Año 2004 21.000,- ptas. al mes más I.P.C. año anterior.
- Año 2005 25.000,- ptas. al mes más I.P.C. año anterior.

ARTÍCULO 11.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias de 15 de Abril, 15 de Julio, 15 de Setiembre y 15 de Diciembre, consistente cada una de ellas en una mensualidad de sueldo base, incrementado con la antigüedad reconocida, complemento extrasalarial y gratificación categoría, prorrateándose en función del tiempo de servicio en el período a que corresponde.

ARTÍCULO 12.—HORAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán en la cuantía que se señala en la tabla anexa al texto del Convenio, con el recargo de un 30% para Nocturnidad, 25% para Medicina Nuclear y Radioterapia y 20% para Radiología.

La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Dirección y a la libre aceptación o denegación del trabajador/a, a excepción de aquellos casos que por considerarse de urgencia o emergencia estará obligado a realizar. Si el personal afectado se considerase perjudicado ante posibles valoraciones de urgencia por parte de la Dirección, puede recurrir ante el Comité, que iniciará las acciones oportunas.

Las Comunicaciones de horas extraordinarias serán hechas por escrito y firmadas por el Jefe/a del Servicio o Sección respectiva.

Las horas extraordinarias no pueden en ningún caso ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, ni aplicables en forma acumulada y de una sola vez; además se procurará que sean repartidas equitativamente entre todo el personal del Servicio o Sección respectiva.

Mensualmente la empresa informará, al Comité de Empresa, de las horas extraordinarias realizadas.

ARTÍCULO 13.—PLUS DE RIESGO

El personal que exclusiva o preferentemente preste servicios en Radiología percibirá un Plus de Riesgo consistente en un 20% y el que lo haga en Medicina Nuclear y Radioterapia percibirá un 25%, de su sueldo base, complemento extrasalarial y antigüedad reconocida.

ARTÍCULO 14.—PLUS DE ESPECIALIDAD

Todo el personal que, en posesión del certificado correspondiente expedido por HOSPITAL POVISA, S.A. como consecuencia de los cursos que viene realizando y preste sus servicios exclusiva o preferentemente en el Servicio a que corresponda dicha especialidad, percibirá mensualmente la cantidad de 6,01-€ (SEIS EUROS CON UN CENTIMO).

ARTÍCULO 15.—PLUS DE NOCTURNIDAD

Se establece un Plus de Nocturnidad en la cuantía de un 30% sobre el Salario Base de cada trabajador/a, el cual se percibirá sobre las horas efectivas trabajadas, entendiéndose al respecto como jornada nocturna, la comprendida entre las veintidós y las ocho horas.

ARTÍCULO 16.—PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE

HOSPITAL POVISA, S.A. abonará durante la vigencia de este Convenio a todos los trabajadores/as que residan habitualmente fuera del casco urbano de Vigo, la cantidad de 0,06 € (SEIS CENTIMOS DE EURO) por kilómetro diariamente recorrido desde su domicilio hasta el casco urbano y viceversa, con el límite de 2,10 € (DOS EUROS CON DIEZ CENTIMOS).

HOSPITAL POVISA, S.A. abonará asimismo a todos sus trabajadores/as un Plus de Transporte mensual, cuya cuantía se establece en la tabla de salarios anexa.

ARTÍCULO 17.—PLUS DE FESTIVOS Y DOMINGOS

Por cada festivo trabajado, nacional, autonómico o local, el trabajador/a percibirá un plus de festivos, consistente en la cuantía de 21€ (VEINTIÚN EUROS), quedando excluidos de

dicho plus aquellos trabajadores/as que hayan sido contratados a tiempo parcial, para realizar su jornada de trabajo en dichos festivos, así como los que la realizan y perciben su retribución por el concepto de guardia.

El presente plus se abonará a todos los trabajadores/as, a jornada completa, siempre y cuando, parte de la misma, se desarrolle en los citados festivos, con independencia de las horas trabajadas.

Asimismo, en los años 2009 y 2010, por cada domingo trabajado, el trabajador percibirá un plus de domingos consistente en la cuantía de 18€ (DIECIOCHO EUROS), y 21€ (VEINTIUN EUROS), respectivamente, quedando excluidos de dicho plus aquellos trabajadores/as que hayan sido contratados a tiempo parcial, para realizar su jornada en Festivos y Domingos, así como los que la realizan y perciben su retribución en el concepto de guardia, excepto el personal de jornada reducida por maternidad.

El presente plus se abonará a todos los trabajadores/as, a jornada completa, siempre y cuando, parte de la misma, se desarrolle en los citados domingos, con independencia de las horas trabajadas.

ARTÍCULO 18.—INCENTIVOS

Para premiar la dedicación, competencia, colaboración y puntualidad, el personal, con excepción del Director Técnico, Jefes/as de Servicio, Jefes/as de Sección y Facultativos, percibirán la retribución abonada por la Empresa en concepto de incentivo, cuya cuantía mínima mensual podrá variar entre 05, 10, 15 y 20 por ciento, sobre los salarios establecidos en el Anexo nº 2 de este Convenio. El 5% de incentivos se considerará fijo, el cual se perdería totalmente por los motivos siguientes:

- a) Acumulación de retrasos que resulten superiores a sesenta minutos al mes.
- b) Una falta de jornada injustificada.
- c) Seis retrasos inferiores a quince minutos cada uno y por mes, durante tres meses consecutivos. El incentivo se descontará en el cuarto mes.
- d) Tres veces por faltas o ausencias de jornadas completas en el mismo mes, justificadas posteriormente.

Sanción con amonestación o suspensión de empleo y sueldo. Aun cuando la sanción fuese modificada por la Dirección, oído el Comité de Empresa, el incentivo a conceder se rebajará en un 0, 20, 40, 60, 80 ó 100 por cien.

CAPÍTULO III**JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y EXCEDENCIAS****ARTÍCULO 19.—JORNADA DE TRABAJO**

Se establece con carácter general y en cómputo anual, una jornada máxima de mil setecientos veintisiete horas para el año 2009 y de mil setecientos veinte horas para el año 2010, de trabajo efectivo al año, distribuidas en los siguientes turnos:

1º) JORNADA CONTINUADA

- a) Los trabajadores/as sometidos a turno de mañana, tarde y noche, distribuirán su jornada en promedios bimensuales de cuarenta y dos horas de presencia y treinta y nueve horas efectivas de trabajo semanales. En el turno nocturno, el personal femenino y masculino que realice funciones sanitarias auxiliares, porteros, celadores de portería y administrativos de Urgencias, realizarán su jornada diaria en días alternos, distribuyéndose en la forma que se venía realizando. Las horas así distribuidas, que excedan de las limitaciones legales, serán compensadas en la forma que se venía haciendo y, además, por este concepto, este personal tendrá derecho a dos días de descanso al año, que se disfrutarán preferentemente en período no vacacional.

La Empresa hará coincidir los descansos de este personal de modo que disfrute, como mínimo, de un domingo al mes y a este domingo, bimestralmente, le será añadi-

do un sábado, sin perjuicio de los posibles pactos entre Empresa y trabajadores/as.

Dicho sábado será a cuenta de los festivos establecidos en el Calendario Laboral y Convenio Colectivo.

- b) Los trabajadores/as sometidos a turno de mañana y tarde, distribuirán su jornada, semanalmente, de la forma siguiente:

Cuarenta y una horas de presencia y treinta y ocho horas efectivas de trabajo semanales.

La empresa hará coincidir los descansos de este personal de modo que disfrute, como mínimo, de un domingo al mes.

A estos domingos, referenciados en el párrafo anterior, se le añadirá un sábado, seis sin perjuicio de los festivos establecidos en el Calendario Laboral y Convenio Colectivo, el resto de los sábados añadidos serán a cuenta de los festivos establecidos en el Calendario Laboral y Convenio Colectivo.

A estos descansos tendrá derecho el personal de jornada completa adscrito al Pool, que no realice al año cuarenta y dos jornadas nocturnas.

- c) Todo el personal sometido a turnos, descansará treinta minutos diarios, cuyo período es la diferencia entre las horas de presencia y las horas efectivas de trabajo.

2º) JORNADA PARTIDA

- a) Los trabajadores/as sometidos a jornada partida, realizarán cuarenta horas semanales de presencia distribuidas de la siguiente forma:

Treinta y ocho horas y treinta minutos semanales efectivas de trabajo y quince minutos diarios de descanso.

Este personal tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido, de acuerdo con las necesidades del servicio.

En cada Servicio, se mantendrán los horarios vigentes desde el 1 de Enero de 1990.

- b) Se encuentra sometido al régimen de Jornada Partida, todo el personal de los Servicios y categorías que a continuación se relaciona:

SERVICIOS: Medicina Nuclear, Banco de Sangre y Quemados.

CATEGORIAS: Licenciados, Técnicos Superiores, Jefes (De Servicio, Negociado, Taller, etc.), Supervisoras, Encargados/as y Subencargados/as. Así como cualquier otro cargo que entrañe mando.

- c) Se concede a este personal de Jornada Partida, un mes de Jornada Continuada, en turno de mañana, que se disfrutará en los meses de Julio, Agosto o Septiembre, de acuerdo con las necesidades del Servicio, con una jornada semanal de cuarenta horas de presencia, distribuidas de la siguiente forma:

De 8.00 a 16.00 horas o de 7.00 a 15.00 horas.

El personal que realice jornada continuada de 40 horas semanales de presencia y treinta y siete y media de trabajo efectivo, tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido de acuerdo con el normal desenvolvimiento del servicio.

La Dirección de la Empresa, por necesidades organizativas o de producción, podrá transformar al personal de jornada continuada en no continuada, abonándole durante los días que realice tal jornada, el diez por ciento de su salario base diario.

Cuando un trabajador/a solicite, por motivos particulares, realizar la Jornada Partida por un período de tiempo determinado, la Dirección podrá aceptar tal cambio, sin abonarle al mismo el diez por ciento que se señala en el apartado anterior.

El disfrute de los descansos será concedido por los respectivos superiores de cada Servicio, en el momento más conveniente, según las necesidades del mismo, entre las diez y las doce horas en turno de mañana,

entre las dieciocho y las veinte horas en turno de tarde y entre las cero y las dos horas en turno de noche, salvo en los casos de emergencia, en cuyo caso, naturalmente, podrá ser variado el citado horario.

ARTÍCULO 20.—LICENCIAS Y PERMISOS

Los permisos retribuidos a que tiene derecho el trabajador/a serán los siguientes, según se indica:

1. En el caso de fallecimiento del cónyuge, compañero/a, padres, hijos/as y hermanos/as: siete días.
2. En el caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, debidamente acreditada, valorada por el médico de empresa, de cónyuge, compañero/a, padres, madres, hijos/as y hermanos/as : de cuatro a siete días a juicio de la empresa. En caso de ingreso hospitalario o proceso de duración superior a cuatro horas: de uno a cuatro días a juicio del médico de empresa.
3. En el caso de enfermedad grave, debidamente acreditada, intervención quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos/as, nietos/as, padres políticos, hijos/as políticos, abuelos/as políticos, nietos/as políticos y hermanos/as políticos): dos días, ampliables hasta cuatro, cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento a tal efecto.

Cuando las causas que dan lugar a los permisos de los apartados < uno, dos y tres en caso de enfermedad grave y fallecimiento, sean conocidas por el trabajador durante la realización de la jornada laboral, no se computará dicho día como permiso retribuido, siempre que el trabajador haya superado la mitad de su jornada laboral en el caso de jornada diurna, cuando dicha circunstancia se dé en jornada nocturna deberá producirse el hecho a partir de las 00:30 horas.

Los permisos establecidos en los apartados 2) y 3), podrán ser disfrutados por el personal inmediatamente después del alta hospitalaria, siempre y cuando la necesidad de acompañamiento del paciente sea acreditada mediante informe del médico responsable del mismo, pudiendo ser, asimismo, fraccionado para ambos casos (hospitalización y domicilio), dentro del tope máximo establecido.

En el caso de recidivas, del apartado 2), el permiso se reducirá a cuatro días en la primera y a dos días en la segunda; cuando se trate de casos establecidos en el apartado 3), la reducción será a dos días en la primera y un día en la segunda.

4. Por razón de matrimonio, quince días naturales.
 5. Por alumbramiento de esposa o compañera, entendiéndose siempre con convivencia debidamente acreditada, cuatro días laborables.
 6. En caso de alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a una pausa en su trabajo, de una hora, hasta que su hijo alcance los nueve meses. Esta pausa se podrá dividir en dos períodos o reducir en media hora la jornada laboral. El derecho a la pausa o reducción de la jornada es optativo para el padre trabajador.
- En el caso de que los dos miembros de la pareja trabajen en el Centro, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.
7. En el caso de adopción, el padre y la madre adoptantes disfrutarán de los mismos derechos que los padres naturales.
 8. Por matrimonio de padres, madres, hijos/as, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, el trabajador/a tendrá derecho al día natural en que se produzca el hecho.
 9. Por traslado del domicilio habitual: dos días naturales.
 10. Para pruebas o reconocimientos médicos en Centros Sanitarios, el tiempo necesario, que deberá acreditar con justificante médico.
 11. Para consulta Médica Oficial, tres horas, que deberá acreditar con justificante médico.

12. Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal:

Para la realización de estos deberes, los trabajadores/as tendrán derecho a la licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no se pueda hacer fuera de la jornada de trabajo.

A efectos del presente Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter personal, los siguientes:

Expedición o renovación del D.N.I., carnet de conducir, pasaporte, certificados y registros de Organismos Oficiales.

Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles y Militares y Revista Militar.

13. Por realización de estudios, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso para concurrir a los exámenes; dichos permisos comprenderán las dos horas anteriores a las del examen y hasta su finalización; cuando el examen se celebre fuera de plaza, el permiso será de un día natural si coincide con su jornada laboral.

ARTÍCULO 21.—EXCEDENCIAS

1.—Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.

2.—La excedencia podrá ser forzosa, especial y voluntaria.

FORZOSA

3.—La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará efecto a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores/as designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

ESPECIAL

4.—Los trabajadores/as fijos en la Empresa tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o la de acogida y/o adopción, en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de hasta tres años que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. En caso de trabajar ambos cónyuges, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel o equivalente.

5.—En desarrollo del número 6 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Necesidad de atender al cónyuge o familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica.

b) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.

c) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la Empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el trabajador/a deberá tener al menos una antigüedad de dos años en la Empresa.

No podrá disfrutar de esta excedencia, simultáneamente, más del diez por ciento del personal de la plantilla del centro de trabajo.

Esta excedencia no podrá volver a ser solicitada por el trabajador/a hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

VOLUNTARIA

6.—El trabajador/a fijo/a con al menos una antigüedad en la empresa de dos años, tiene derecho a que se le reconozca situación en excedencia voluntaria por un plazo mínimo de seis meses y máximo de cinco años, previa petición formulada con un mes de antelación. Este personal tendrá derecho a la incorporación inmediata a la finalización de la excedencia, siempre y cuando la solicite con un mes de antelación, tiempo de preaviso al objeto de que la empresa pueda acoplar al excedente.

Este derecho sólo podrá ser solicitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal situado en excedencia con anterioridad a la vigencia de este Convenio, se registrará por el Convenio vigente en el momento de la solicitud.

En el caso de cubrirse el puesto de trabajo excedente se hará mediante suplencia interna, siempre y cuando en la empresa haya personal con la formación requerida para el puesto.

El período inicial de excedencia solo puede ser prorrogado hasta el plazo máximo de cinco años, cuando exista pacto expreso entre la empresa y el trabajador/a.

El período correspondiente a la excedencia no se computa a efectos de presencia efectiva en la empresa.

La empresa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 64.1 del E.T., le facilitará información a la representación legal de los trabajadores/as sobre la relación de los trabajadores/as en situación de excedencia y el período de las mismas.

ARTÍCULO 22.—FESTIVOS

Además de los festivos establecidos en el Calendario Laboral, se establecen como festivos no recuperables los días 07 y 24 de Diciembre, Sábado Santo, Miércoles de Ceniza, Lunes de Pascua, 24 de Junio, 17 de Septiembre, 17 de Agosto, 14 de Febrero, 2 de Noviembre, 8 y 10 de Marzo. Asimismo, en el año 2010, se establece como festivo el 17 de Mayo.

Estos festivos se podrán disfrutar en cualquier época del año y de acuerdo con las necesidades del Servicio.

En el supuesto de que los festivos establecidos por Convenio, coincidieran en domingo o con los festivos del Calendario Laboral, se acordará anualmente, entre Empresa y Comité, dentro de los 30 días siguientes a la publicación del Calendario Laboral de Fiestas, su traslado al día laboral inmediatamente anterior o posterior.

Los festivos 07 y 24 de Diciembre, Sábado Santo, Miércoles de Ceniza, Lunes de Pascua, 24 de Junio, 17 de Septiembre, 17 de Agosto, 14 de Febrero, 2 de Noviembre, 8 y 10 de Marzo y 17 de Mayo (en el año 2010), así como los nacionales, autonómicos y locales, cuando coincidan con las vacaciones del trabajador/a, serán disfrutados de acuerdo con los turnos establecidos, excepto seis (seis para el año 2010) y tres para el personal de turno fijo de noche de estos festivos que serán considerados de libre disposición, debiendo solicitarlos el trabajador con, al menos, quince días de antelación, siempre y cuando no afecten al normal desenvolvimiento del Servicio.

Cuando un trabajador solicite el disfrute de los días de libre disposición en la forma y tiempo establecido, de no tener

respuesta de la Dirección, por escrito, en un plazo máximo de siete días se entenderá concedida la petición.

Por cada tres meses que el trabajador se encuentre en situación de I.T. o permiso no retribuido perderá el derecho al ejercicio de la libre disposición de uno de estos festivos.

La Dirección se compromete a conceder los días libres pendientes de disfrute, que se soliciten con quince días de antelación, siempre y cuando no afecte al normal desenvolvimiento del Servicio.

Los festivos que coincidan en sábado, al personal que realice su jornada de lunes a viernes, se considerarán de libre disposición, debiendo solicitarlos el trabajador/a con al menos quince días de antelación y siempre que no afecte al normal desenvolvimiento del servicio.

ARTÍCULO 23.—VACACIONES

Todo el personal tendrá una vacación anual retribuida de treinta y un días naturales a razón de su sueldo base, complemento extrasalarial, antigüedad reconocida, plus de especialidad, plus de transporte, gratificación personal, gratificación categoría, guardería y prorrateo de los tres últimos meses de los siguientes conceptos: incentivos, guardias, pluses de riesgo, nocturnidad, jornada partida, festivos y domingos.

Durante la vigencia de este convenio, las Vacaciones se disfrutarán en los meses de Junio, Julio, Agosto y Setiembre.

El Calendario de las Vacaciones se fijará entre la Dirección y el Comité, de forma que cada trabajador/a pueda conocer las fechas que le corresponden por lo menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio del período vacacional.

Para ello se establecen las siguientes normas:

- Con carácter general, las Vacaciones se disfrutarán desde el primer día natural del mes, hasta su terminación y para los meses de duración inferior a treinta y un días, hasta completar los mismos, la diferencia de días se considerará de libre disposición a disfrutar con un preaviso de quince días, siempre y cuando no afecte al normal desenvolvimiento del Servicio.
- El personal contratado eventualmente, disfrutará de las vacaciones que le correspondan en los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre, siempre y cuando no afecte al normal desenvolvimiento del Servicio.
- La Empresa hará coincidir el disfrute de las Vacaciones de los matrimonios y compañeros que acrediten la convivencia y que trabajen en este Centro, dando preferencia de elección al cónyuge o compañero con mayor antigüedad en el Centro.
- Cuando un trabajador/a se encuentre disfrutando de sus vacaciones y cause baja por I.T., que requiera ingreso hospitalario superior a 24 horas, las mismas se interrumpirán.
- Los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre quedan destinados para aquellas personas que en el mes programado de sus Vacaciones estuvieron de baja por I.T.
- Para establecer un orden dentro de la programación de vacaciones, todos los cambios se efectuarán entre personas del mismo grupo y categoría, y mediante comunicado escrito y firmado por las personas.
- El disfrute de las Vacaciones podrá fraccionarse en dos períodos a solicitud del trabajador/a, uno de los períodos no podrá ser inferior a siete días. En el caso de que uno de los períodos no pueda ser disfrutado en los meses correspondientes al planning, por necesidades del Servicio, podrá ser solicitado en los ocho meses restantes y de acuerdo con el normal desenvolvimiento del Servicio.
- Los trabajadores/as que voluntariamente disfruten sus vacaciones anuales en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Octubre, Noviembre y Diciembre, se verán compensados con una Bolsa de Vacaciones de 200€ (DOSCIENTOS EUROS), excepto los trabajadores/as a tiempo parcial que percibirán dicho importe proporcional a su jornada de trabajo.

— Cuando solicite el disfrute voluntario en dichos meses de siete días como mínimo, percibirá el importe proporcionalmente a los días disfrutados.

— El importe de dicha bolsa se abonará en la nómina del mes anterior al disfrute de las vacaciones.

— Todo trabajador/a que solicite cambio o fraccionamiento de sus Vacaciones, deberá hacerlo mediante comunicado escrito, con al menos un mes de antelación al mes que le corresponda disfrutar por planning.

— Cuando un trabajador/a solicite cambio o fraccionamiento de sus Vacaciones, en la forma y tiempo establecido, de no tener respuesta de la Dirección en un plazo máximo de quince días, se entenderá concedida la petición. Cuando ésta sea denegada, la Dirección deberá comunicarlo por escrito al interesado, haciendo constar las causas de dicha denegación.

— Cuando un trabajador/a considere que las causas que provocaron la denegación de su petición de cambio o fraccionamiento de las Vacaciones, son arbitrarias o no coinciden con la realidad, podrá recurrir a la Comisión Paritaria a fin de que decida sobre la reclamación formulada.

— La Empresa hará coincidir las vacaciones del personal femenino en situación de baja maternal, antes o después del permiso por maternidad, siempre y cuando sea solicitado por la trabajadora, por lo menos, con dos meses de antelación a la fecha del inicio del período vacacional. Este mismo derecho podrá ejercerlo el padre trabajador siempre y cuando acredite fehacientemente tal circunstancia. Se exceptuará la obligación del preaviso para los supuestos de adopción. Cuando sea denegada dicha petición, ésta será estudiada por la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 24.—PREAVISO PARA EL CESE

Todo el personal afectado por este Convenio si pretendiera cesar al servicio de la Empresa, avisará por medio de escrito simple, con una antelación mínima de quince días, excepto el personal titulado, que lo hará con un mes. El que no lo hiciera así, perderá el derecho al percibo de la liquidación que le correspondiera.

ARTÍCULO 25.—DÍA DE PERMISO RETRIBUIDO

Se establece un día de permiso retribuido, además de los que legalmente están establecidos, el cual se disfrutará, preferentemente, en el período no vacacional.

ARTÍCULO 26.—PERMISO SIN SUELDO

Todo el personal con más de dos años de antigüedad, siempre que sea posible su sustitución y que lo solicite con un mes de antelación, salvo caso de urgencia en que podrá ser rebajado este plazo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de entre quince días y seis meses.

Quedará prohibido utilizar el derecho regulado en el presente precepto para trabajar en instituciones sanitarias públicas o privadas excluyéndose al personal que realiza una jornada igual o inferior al 50%.

El permiso sin sueldo de quince días a tres meses podrá ser solicitado por el trabajador todos los años.

El trabajador que haya solicitado un permiso sin sueldo superior a tres meses, no podrá volver a ejercer ese derecho hasta que hayan transcurrido como mínimo dos años.

Dicho permiso no podrá ser fraccionado y durante el mismo, el trabajador/a permanecerá de baja en la Seguridad Social, repercutiéndole en la debida proporción de ausencia al trabajo, en las gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

ARTÍCULO 27.—NOCHE 24/31 DE DICIEMBRE Y 5 DE ENERO

El personal que trabaje la noche del 24 y/o 31 de Diciembre y/o 5 de Enero, percibirá un plus de 49€ (CUARENTA Y NUEVE EUROS), independientemente de los 21€ (VEINTIUN EUROS) establecidos como plus de festivos para los días 25 de Diciembre, 1 y 6 de Enero. Asimismo, el personal

que trabaje la noche del 24 y/o 31 de Diciembre, descansará tres días naturales por cada una de estas noches. Estos días se podrán disfrutar en cualquier época del año y de acuerdo con las necesidades de cada Servicio.

ARTÍCULO 28.—JUBILACIÓN

La jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años para el personal afectado por este convenio, siempre y cuando el trabajador/a reúna un período mínimo de cotización que le permita alcanzar el ochenta por ciento de la base reguladora. Por cada jubilación obligatoria, la empresa, se compromete a hacer un contrato indefinido, de igual jornada, dentro de los tres meses anteriores o posteriores de haberse producido.

El trabajador podrá jubilarse voluntariamente siempre que cumpla los requisitos establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, en los supuestos de reducción de jornada por motivo de jubilación anticipada de acuerdo con el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 29.—PROMOCIÓN INTERNA

Las vacantes de los puestos de trabajo que se produzcan por cese de un/a trabajador/a, los de nueva creación, y los puestos de trabajo sometidos a contrato de relevo, de duración determinada por obra o servicio (concierto Sergas), y los de interinidad de duración igual o superior a seis meses, así como los que se produzcan por cambio de categoría y se acuerde su provisión por la dirección de la empresa, se ofertarán a todos/as sus trabajadores/as.

El personal fijo que haya accedido a estos puestos temporales se mantendrá en los mismos mientras dure dicha temporalidad, regresando a sus puestos una vez cesen en los anteriores.

Para fijar estas convocatorias, así como las pruebas a realizar y la evaluación de las mismas, se formará una Comisión compuesta por un miembro de cada Sección Sindical con representación en el Comité de Empresa y el mismo número de miembros por la Dirección.

Esta Comisión establecerá las bases de la convocatoria y procederá a la evaluación de los aspirantes, proponiendo a la Dirección de la Empresa el candidato que reúna los requisitos establecidos en la convocatoria.

Las convocatorias para toda plaza vacante serán expuestas en el tablón de anuncios en un plazo máximo de tres meses desde que se acuerde la provisión del puesto por la Dirección de la Empresa y por un período de diez días hábiles. En la convocatoria de plazas figurará:

- Número y características de la plaza.
- Condiciones o requisitos que deben reunir los/las aspirantes.
- Pruebas selectivas que deberán realizarse, cuando las características de la plaza lo requieran.
- Período de tiempo para entregar las solicitudes.
- Horario, turno, descansos semanales y servicio.

Criterios:

- Trabajadores/as fijos/as de la misma categoría y de jornada completa
- Trabajadores/as fijos/as de distinta categoría y de jornada completa y trabajadores fijos de la misma categoría de jornada reducida (30 horas o más).
- Trabajadores/as fijos/as de distinta categoría de jornada reducida (30 horas o más).
- Trabajadores/as fijos/as de la misma categoría de jornada reducida (con menos de 30 h.).
- Trabajadores/as fijos/as de distinta categoría de jornada reducida (con menos de 30 h.).
- Trabajadores/as con contrato temporal en vigor en los doce meses anteriores a la fecha de la convocatoria.

Una vez valorados los resultados de las pruebas, en igualdad de condiciones primará la antigüedad.

Una vez seleccionada la persona para el puesto, se establecerá un período de prueba de dos meses, con reserva de

plaza. Si es la Empresa quien decide la vuelta al puesto original, argumentará por escrito los motivos para que el trabajador pueda recurrirlos.

En el supuesto de no proponerse ningún candidato, bien por falta de presentación, o por considerar que no reúnen las condiciones necesarias ninguno de los presentados, se procederá a la contratación directa.

Tendrán preferencia a dichos puestos en igualdad de valoraciones globales, primero los familiares de los trabajadores/as y las personas en situación de paro.

Todo trabajador/a que sea promocionado a un puesto diferente, no podrá optar a otra promoción interna por un período de dos años.

En el supuesto de que se trate de puestos de mando y facultativos médicos, la Dirección de la Empresa se reserva el establecimiento de las pruebas y evaluación.

De todos los acuerdos adoptados levantará acta la Empresa, en el plazo máximo de quince días y una vez firmada por los miembros de la Comisión se publicarán los resultados.

CAPITULO IV BENEFICIOS Y MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 30.—MANUTENCIÓN

En el caso de que el personal que preste sus servicios en HOSPITAL POVISA, S.A., lo haga en la modalidad de semi-interno, tendrá derecho a la manutención durante el tiempo que permanezca en el Centro.

El personal de Cocina, Autoservicio y Cafetería, será considerado, a efectos de manutención, como semi-interno.

Cuando por necesidades del Servicio, cualquier trabajador/a, a solicitud de la Empresa, realice horas extraordinarias, durante las horas destinadas normalmente a manutención, HOSPITAL POVISA, S.A. se hará cargo de la misma.

Los trabajadores/as que realicen turnos nocturnos, tendrán derecho a una pequeña colación a las cero horas, consistente en bocadillo, fruta, café y leche, conservado en adecuadas condiciones higiénicas.

ARTÍCULO 31.—AUTOSERVICIO

Los productos de consumo habituales acordados en Actas del Comité, serán incrementados en el 2 por ciento para los años 2009 y 2010.

ARTÍCULO 32.—GUARDERÍA INFANTIL

La Empresa abonará a los trabajadores/as que tengan hijos menores de cuatro años, la cantidad de 37€ (TREINTA Y SIETE EUROS) mensuales por cada hijo/a, como compensación para la utilización de los servicios de Guardería Infantil.

En caso de matrimonios o pareja de hecho, se entiende que este beneficio alcanzará sólo a uno de los cónyuges o miembros de la pareja.

En reunión al efecto entre empresa y representantes de los/as trabajadores/as, en el plazo máximo de 9 meses desde la firma de este convenio, se estudiará la posibilidad de implementar un servicio real de Guardería, a través del cual se gestionará este derecho de los/as trabajadores/as de modo efectivo, mediante la inversión en locales y personal adecuado para el cuidado de los hijos/as menores de cuatro años durante la jornada laboral de los/as trabajadores/as.

La implantación de este servicio efectivo conllevará, en todo caso, a la inversión del complemento reglamentado en el presente artículo en el mismo, con independencia de otras partidas que, en caso de su establecimiento, pudiesen resultar necesarias e imprescindibles.

ARTÍCULO 33.—PÓLIZA DE VIDA

Se contrata una Póliza de Seguro Colectivo para todo el personal afectado por este Convenio, por un capital base de seis mil diez euros con doce céntimos, en caso de muerte y riesgos complementarios especificados en póliza. El importe total de dicha póliza, será abonado íntegramente por la Empresa. En el supuesto de ser rechazada la propuesta de seguro

por la Compañía Aseguradora para algún trabajador/a, queda sin efecto la obligación empresarial aquí pactada, incluyéndole en sus haberes el importe de la aportación empresarial de dicha Póliza. El Comité de Empresa conocerá el nombre de los trabajadores/as que hayan sido rechazados, con el fin de tratar de conseguir que la totalidad de la plantilla fuese admitida en esta u otra compañía.

ARTÍCULO 34.—FONDO DE PRÉSTAMOS

La Empresa dispondrá de la cantidad de 60.000 € (SESENTA MIL EUROS), para concesión de préstamos a sus trabajadores/as, los cuales controlará y gestionará el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 35.—BECAS Y ASISTENCIA A CONGRESOS

La Empresa dispondrá de la cantidad única de 12.000 € (DOCE MIL EUROS), para Becas de Estudios y Asistencia a Congresos de sus trabajadores/as fijos, todo ello relacionado con el trabajo. Para la concesión, se creará una comisión formada por dos miembros del Comité de Empresa, el Jefe de Servicio del Solicitante y el Jefe de Formación. En caso de no existir acuerdo en esta Comisión decidirá la Dirección de la Empresa.

A fin de promocionar la formación de los trabajadores/as de la Empresa para adecuarlos a las nuevas funciones a desarrollar, la Empresa destinará hasta 60.101,21 € (SESENTA MIL CIENTO UN EUROS CON VEINTIUN CENTIMOS) en cada año de vigencia del Convenio para hacer frente a los gastos que ello comporte, y que lo habiliten para el mejor desempeño de sus funciones. Por ello, la Empresa propondrá a los trabajadores/as que crea conveniente, la realización de cursos oficiales que le habiliten para el desempeño de las nuevas funciones. A su vez, el Comité de Empresa podrá proponer aquellas iniciativas que considere oportunas.

ARTÍCULO 36.—UNIFORMES Y PRENDAS DE TRABAJO

En función de las tareas a desarrollar o características o necesidad del puesto de trabajo a desempeñar, la Empresa facilitará al personal las prendas de trabajo y/o protección adecuadas a dichas circunstancias, siendo facultad de la misma el decidir el tipo de prendas que deberán utilizar, las cuales estarán en función de los servicios que se desempeñen.

Estas prendas se entregarán con una periodicidad de dos al año para aquellas que tengan un carácter de uso continuado y permanente en un régimen de jornada completa. En las demás situaciones, dicha entrega se efectuará con la periodicidad suficiente para que garantice el buen decoro, presencia personal y, en su caso, seguridad, de este colectivo, sin perjuicio en todos los casos de los derechos adquiridos a nivel de Empresa y de los estipulados en la legislación vigente, debiendo hacerse cargo la Empresa del lavado, entrega y mantenimiento del uniforme.

ARTÍCULO 37.—COMPLEMENTO POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa se compromete a abonar al trabajador/a, desde el primer día de baja, por estas contingencias, la diferencia entre la prestación económica con cargo a la Mutua de Accidentes de Trabajo y el salario que el trabajador/a tenga reconocido en el momento del hecho causante, hasta el tope máximo de cotización vigente en la fecha de la baja por I.T. y por un período máximo de dieciocho meses.

Quedan excluidos de esta compensación económica los accidentes "in itinere" que se encuentren cubiertos por alguna entidad aseguradora.

ARTÍCULO 38.—COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL

En el caso de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa se compromete a abonar al trabajador/a, únicamente durante los días que permanezca ingresado en institución sanitaria por estas contingencias, la diferencia entre la prestación económica con cargo a la Seguridad Social y el salario que el trabajador/a tenga reconocido en el momento del hecho

causante, hasta el tope máximo de cotización y por un máximo de dieciocho meses, siempre y cuando el trabajador/a acredite un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años anteriores a la fecha de la baja por I.T.

En los supuestos en que el trabajador/a esté recibiendo una prestación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará dicha prestación, desde el día 21 y hasta un máximo de 12 meses desde la fecha de baja, hasta el 85% de la base de cotización del mes inmediatamente anterior a la misma, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. Que el absentismo individual del trabajador/a no sea superior al 5% en el año anterior a la baja.
2. Que dicha baja haya propiciado un ingreso hospitalario mayor de 24 horas o una cirugía mayor ambulatoria.

ARTÍCULO 39.—SALUD LABORAL

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

La empresa entregará al personal la documentación preventiva necesaria para el conocimiento de dicha estructura, tanto en relación a los riesgos generales del centro, como a los específicos de su puesto, poniendo especial atención en la información que se transmita en relación al Plan de Emergencia y Evacuación y a las personas responsables conforme al mismo.

A los efectos de comprobar la aplicación efectiva de las medidas necesarias, conforme al plan de prevención de riesgos laborales implantado y con independencia de las reuniones que se establezcan con una periodicidad mayor para la atención de los asuntos cotidianos o urgentes en materia preventiva, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se celebrarán cada dos meses durante la vigencia del presente convenio.

La empresa informará a los/as delegados/as de prevención sobre las condiciones medioambientales de los centros de trabajo y sobre la mejora de la gestión y control de los procesos de trabajo y la minimización de los riesgos en la gestión de los residuos, a través del Comité de Seguridad y Salud, fijándose esta materia como punto obligado en el orden del día cada dos reuniones de dicho Comité, a contar desde la primera que se celebre desde la firma del presente convenio.

La empresa deberá proporcionar a sus trabajadores/as equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán emplearse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

A los efectos de garantizar el ejercicio de las funciones de vigilancia y control del empleo, por los trabajadores/as de los equipos aportados y necesarios, los/as delegados/as de prevención estarán informados en todo momento, a través de la documentación preventiva, de las tareas que entrañen riesgos, y de los equipos de protección colectiva o individual que deben emplearse por los trabajadores/as en cada una de ellas.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que

sea la modalidad o duración de la misma, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, cuando en el seno del Comité de Seguridad y Salud se considere necesario, por acuerdo mayoritario de sus miembros. La formación preventiva de todos los/as trabajadores/as deberá repetirse durante la vigencia del presente convenio.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, previo conocimiento e informe por los/as delegados/as de prevención en este último caso, y su coste no recaerá, en ningún caso, sobre los/as trabajadores/as.

El tiempo empleado por los/as delegados/as de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley, será considerado como de ejercicio de función de representación a efectos del empleo del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a:

- a) Acompañar, en sus visitas, a los Técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Los trabajadores/as designados/as para informar sobre los riesgos graves e inminentes (mandos intermedios) deberán tener la capacidad necesaria, disponer de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los/as trabajadores/as y a su distribución en la misma.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los/as delegados/as de prevención por las normas preventivas y el presente convenio, estos estarán facultados para:

- a) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, la relativa a los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, a las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos, y las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto a la confidencialidad.
- b) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por esta procedentes de las personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la

misma, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

- c) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo.
- d) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- e) Proponer al órgano de representación de los/as trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando la empresa no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en caso de riesgo grave e inminente.

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado/a de Prevención deberá ser motivada y por escrito.

El/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Los/as trabajadores/as o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refiere este apartado, a menos que hubiesen actuado de mala fe o cometido negligencia grave.

En todo caso, la adopción de medidas sancionadoras a tenor de lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá estudiarse en una reunión del Comité de Seguridad y Salud convocada al efecto.

La Empresa garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a dé su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

La periodicidad en las revisiones médicas será estudiada, en función de los riesgos particulares existentes en cada uno de los servicios, en reunión del Comité de Seguridad y Salud en el plazo máximo de 6 meses desde la firma del presente convenio.

En el seno del Comité de Seguridad y Salud, se estudiará el establecimiento de un listado de aquellos puestos que pudieran entrañar riesgo durante el embarazo o la lactancia. En todo caso, se evaluará en el Comité de Seguridad y Salud el caso concreto de cada una de las trabajadoras embarazadas que presten servicio en cualquiera de los puestos de la lista anterior.

El Comité de Seguridad y Salud acordará un plan de formación que fijará anualmente los cursos que se establecerán para mantener los conocimientos necesarios y actuales en materia preventiva de los/as delegados/as de prevención. Cualquiera de las propuestas presentadas para su inclusión en dicho plan deberán ser justificadas del mismo modo que las que sean rechazadas por alguno de los miembros del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud estudiará el establecimiento de un programa de ayudas para los/as trabajadores/as

con problemas de adicción, a través del Departamento de Medicina de Empresa y Trabajador/a Social.

ARTÍCULO 40.—CAPACIDAD DISMINUIDA

Los trabajadores/as que se encuentren en situación temporal o definitiva de reducción de sus facultades físicas o psíquicas, que no le impidan trabajar, tendrán preferencia a ocupar los puestos de trabajo más aptos a sus condiciones físicas o psíquicas, siempre y cuando existan vacantes disponibles en la empresa y sean adecuadas a las capacidades profesionales de los trabajadores/as incurso en la situación que se regula en el presente precepto y reúnan, asimismo, la formación adecuada.

Dicho precepto será de aplicación tanto para los puestos a cubrir por promoción interna como para la sustitución de vacaciones, IT por maternidad, IT por enfermedad grave, excedencias y permisos no retribuidos de duración igual o superior a un mes.

La empresa pondrá especial interés en ofertar un nuevo puesto de trabajo a aquellos trabajadores/as que tengan reconocida una incapacidad total.

Quedarán excluidos de estos beneficios los trabajadores/as a los cuales se les reconozca por los organismos oficiales una incapacidad permanente, absoluta o gran invalidez.

ARTÍCULO 41.—VOLUNTARIEDAD DE GUARDIAS

El personal mayor de cincuenta y cinco años podrá renunciar voluntariamente a la realización de guardias y al trabajo nocturno, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En caso de solicitar la reincorporación a la realización de guardias y trabajo nocturno el trabajador/a no tendrá ningún derecho preferente y/o consolidado respecto de los que realizan dichas guardias y trabajo nocturno.

Durante el período de gestación y lactancia las trabajadoras, a petición propia, quedarán exentas de realizar jornadas nocturnas. Transcurrido el período de gestación y lactancia, se reincorporarán a los turnos de jornadas nocturnas que estuviesen realizando en el momento de la petición.

ARTÍCULO 42.—POLÍTICA DE EMPLEO

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa se compromete a no hacer uso de la modalidad del contrato de formación y a no utilizar el contrato en prácticas en una cantidad anual superior al dos por ciento de la plantilla.

Asimismo se compromete a no hacer uso de la contratación de personal a través de Empresas de Trabajo Temporal, excepto para el supuesto de sustitución de personal por razones de interinidad, vacaciones, excedencias, licencias, permisos, festivos, bajas por I.T. y, con carácter excepcional, durante la tramitación del proceso de selección de personal.

CAPÍTULO V

ORDENACIÓN JURÍDICA DE FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 43.—DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES

1.—Se considera falta toda acción y omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente CAPÍTULO o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

2.—Prevención: Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

3.—Las faltas podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la Representación legal de los trabajadores/as, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

— Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley (Art. 58 E.T.).

— Principio “Non bis in idem”: Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez (Art. 25.1 C.E.), sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador/a o multa de haber.

— Principio de igualdad de trato y no discriminación (Art. 14 C.E. y 17 E.T.).

— Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.

— Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el convenio 158 de O.I.T.

— Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la Empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador/a ante la Jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

ARTÍCULO 44.—GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

1.— Faltas leves. Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

1. De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la Empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.
3. La no notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

En los puestos de trabajo que guarden relación directa con la atención sanitaria, la comunicación de la ausencia se realizará antes del inicio de la jornada laboral, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. La falta de asistencia al trabajo de uno a dos días en un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique. A los efectos regulados en el presente artículo, se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrido desde su inicio un cuarenta por ciento de la jornada diaria de que se trate.
5. La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
6. No llevar uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado, siempre que esté a disposición del trabajador/a.
7. No comunicar a la Empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones oficiales de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador/a.

2.—Faltas graves. Todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se han de considerar incluidas las siguientes:

1. De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.
3. Falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieren incidencia cuantificable en la Seguridad Social.
4. La desobediencia manifiesta a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad.

5. Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público, así como la actitud notoria de acoso sexual.
 6. La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la Empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros. Asimismo la falta a las normas de higiene del personal sanitario que pueda representar un riesgo para los pacientes.
Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.
 7. El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador/a en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador/a, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.
 8. Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la Empresa sin la debida autorización.
 9. La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos sicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.
 10. El originar riñas, alborotos o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la Empresa.
 11. La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la Empresa, las personas o las cosas.
 12. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.
 13. El abandono, sin previo aviso, del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio grave para la Empresa.
 14. Simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa.
 15. Alegar causa inexistente para la obtención de permisos.
 16. La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiere mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.
- 3.—Faltas muy graves. Todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:
1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, grave y culpable, en las gestiones encomendadas.
 2. El hurto o el robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
 3. La simulación de enfermedad o accidente.
 4. Diez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
 5. La falta de asistencia al trabajo de más de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.
 6. El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la Empresa.
 7. El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.
 8. La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante la jornada laboral si repercute negativa-

mente en el trabajo, sin perjuicio de lo establecido en la Legislación respecto de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

9. Desarrollar una actividad, por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de la Empresa, cuando expresamente lo tenga prohibido por la Dirección de la misma.
10. Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
11. Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, bien directamente, bien a través de la representación legal de los trabajadores/as. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de la normativa legal con perjuicio directo para el empleado.
12. La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la Empresa.
13. La reincidencia en la comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre las mismas.
14. Toda actuación que suponga discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
15. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

ARTÍCULO 45.—PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1.—Régimen Jurídico.

- 1.1 La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.
- 1.2 Entra dentro de la competencia de la Representación legal de los trabajadores/as en la Empresa hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.
- 1.3 La Dirección de la Empresa transmitirá a la representación legal de los trabajadores/as, dentro de los tres días hábiles siguientes de producirse la infracción atribuida al personal, los cargos que se imputen al infractor, al objeto de que ésta pueda comunicar a la Dirección dentro de los tres días hábiles siguientes, la existencia o no de atenuantes o de cualquier circunstancia que pueda contribuir al esclarecimiento de los hechos. El presente trámite de audiencia suspende los plazos de prescripción pactada en el presente convenio.

La dirección comunicará a los/as trabajadores/as y al comité de empresa, en el plazo de 10 días después de recibir las alegaciones del comité de empresa, la sanción impuesta al trabajador/a. En el caso de no recibir dicha comunicación, se entenderá que la infracción queda desestimada.

El trabajador/a, por su parte, habrá de firmar el correspondiente "enterado", pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador/a de la comunicación de la Empresa.

- 1.4 Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores/as afiliados a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la Empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la Empresa, en los términos pactados en el apartado 1.3.

1.5 En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del comité de Empresa, delegados de personal o delegados sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de Empresa o restantes delegados de personal y/o sindicales.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de sanción, al archivo o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

1.6 El trabajador/a podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral (Artículos 114 y siguientes).

ARTÍCULO 46.—PRESCRIPCIÓN

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los veinte días y, para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Ahora bien, en aquellos supuestos en que la falta sea descubierta como consecuencia de Auditoría, el cómputo de los plazos antes señalados comenzará a partir de la fecha en que se emita el correspondiente informe del auditor, siempre que no hayan transcurrido los seis meses establecidos en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 47.—SANCIONES

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- A. Por faltas leves:
 - amonestación verbal
 - amonestación por escrito
 - suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- B. Por faltas graves:
 - amonestación por escrito
 - suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- C. Por faltas muy graves:
 - suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
 - inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta un año.
 - despido disciplinario.

ARTÍCULO 48.—CANCELACIÓN

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los tres meses, las graves a los nueve meses y las muy graves a los dieciocho meses.

CAPÍTULO VI

ARTÍCULO 49.—DERECHOS SINDICALES

La empresa dispondrá de un local adecuado para uso exclusivo del Comité de Empresa. Cada miembro del Comité dispondrá como máximo de cuarenta horas mensuales para desarrollar las funciones de su cargo sindical, quedando excluido de este cómputo, el tiempo de reunión a instancias de la Empresa, el dedicado a tareas relacionadas con Salud Laboral para los Delegados de Prevención y el invertido en las reuniones de negociación colectiva del convenio de la Empresa.

El Comité de Empresa podrá reunirse, dentro de las horas de trabajo, previo conocimiento de sus superiores.

El Comité de Empresa conocerá la contratación de nuevo personal, así como el tipo de contrato y los puestos a cubrir por promoción interna.

Para la celebración de asambleas, se requerirá autorización previa de la Dirección, debiendo ser solicitada ésta con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación.

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios con vitrina y cerradura para su uso exclusivo. Asimismo, cada Sección Sindical con representación en el Comité de Empresa, dispondrá de otro tablón en las mismas condiciones.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales podrán proceder, previa notificación a la Dirección, a la acumulación de las horas sindicales, de la forma que consideren más conveniente para la realización de sus tareas.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 50.—CELADOR

Las funciones a realizar por el Celador, serán las que constan en Acta de Deliberaciones de Convenio de fecha 16/02/81.

ARTÍCULO 51.—CONTRATACIÓN EVENTUAL

Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

De acuerdo con lo anterior, los/as trabajadores/as cuyos contratos eventuales se compruebe que constituyen una trasgresión de la normativa contractual, se transformarán en indefinidos, con independencia de los derechos que asisten a dichos/as trabajadores/as en cuanto a recurso a los Juzgados de lo Social o a Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este caso, los/as trabajadores/as afectados tendrán derecho a ser indemnizados por el perjuicio sufrido por cuantía equivalente a la que correspondería por la finalización de su contrato de duración determinada.

La empresa habrá de notificar a la representación legal de los/as trabajadores/as los contratos realizados de acuerdo con esta modalidad de contratación en el plazo de 10 días desde la incorporación al puesto del trabajador/a.

ARTÍCULO 52.—PLAN DE IGUALDAD

Los firmantes del presente convenio se obligan a la negociación de un Plan de Igualdad, que se iniciará improrrogablemente en octubre de 2009.

Dicho plan deberá tener especialmente en cuenta la lucha contra la violencia de género en el seno de la empresa y la adopción de medidas tendientes a paliar los efectos de dicha lacra social.

Para lograr un acuerdo que garantice la salvaguarda de los derechos protegidos a través del Plan de Igualdad, empresa y representantes de los/as trabajadores/as negociarán de buena fe, y con vistas a la consecución de un acuerdo, pudiendo solicitar, si fuese necesario, el asesoramiento y/o colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 53.—PLURIEMPLEO

La empresa no podrá contratar, en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos/as trabajadores/as que dispongan de otra ocupación retribuida a jornada completa, salvo aquellas categorías de difícil cobertura para la empresa.

ARTÍCULO 54.—ENTREGA DEL CONVENIO

HOSPITAL POVISA, S.A. se compromete a entregar, una vez firmado, aprobado y publicado en el B.O.P. el presente Convenio, una copia del mismo a cada trabajador/a de alta en la Empresa.

ARTÍCULO 55.—DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente Convenio se entenderá prorrogado por un año, si alguna de las partes no lo denuncia, con una antelación mínima de DOS MESES al vencimiento del mismo.

ARTÍCULO 56.—DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Convenio ha sido suscrito, en representación de la parte económica, por dos representantes designados al efecto por la Dirección de la Empresa y, en representación de la parte social, por el Comité de Empresa.

Tabla de salarios Año 2009				
Categoría Profesional	Sueldo Base	Incentivos	Hora Extra	Plus de Transporte
Personal Técnico Sanitario				
Director/a Técnico	Euros 1637,32		14,27	37,28
Jefe/a de Servicio	Euros 1536,68		12,30	48,04
Médico Jefe de Sección o Adjunto	Euros 1528,53		12,20	49,60
Médico Interno de Guardia	Euros 1487,83		11,80	56,10
Médico sin especialidad	Euros 1421,07		12,29	56,10
Médico contrato en prácticas	Euros 1025,10		8,74	56,10
Farmacéutico/a, químico/a, odontólogo/a	Euros 1487,83		11,80	56,10
Enfermero/a Jefe/a	Euros 1561,13		12,37	56,10
Fisioterapeuta y Matrona	Euros 1561,13	847,48	12,37	56,10
Supervisor/a	Euros 1561,13	847,48	12,37	56,10
Enfermero/a	Euros 1561,13	819,85	12,37	56,10
Téc. Esp. A. Patológica, RX y Lab.	Euros 1372,88	790,32	10,38	56,10
Personal Subalterno Sanitario				
Celador/a y auxiliar clínica	Euros 1343,42	758,45	10,07	56,10
Sanitario/a	Euros 1303,46	716,92	9,62	56,10
Personal Administrativo				
Jefe Servicios Administrativos	Euros 1402,36		10,76	56,10
Jefe/a de Contabilidad	Euros 1402,36		10,76	56,10
Oficial Administrativo/a	Euros 1372,88	790,32	10,38	56,10
Auxiliar Administrativo/a	Euros 1343,42	758,45	10,07	56,10

Tabla de salarios Año 2009				
Categoría Profesional	Sueldo Base	Incentivos	Hora Extra	Plus de Transporte
Personal Servicio Hotelero				
Jefe/a de Servicio	Euros 1402,36		10,76	56,10
Encargado/a	Euros 1311,09	729,01	9,69	56,10
Subencargado/a	Euros 1264,07	681,52	9,12	56,10
Jefe/a de Cocina	Euros 1359,47	775,93	10,26	56,10
Cocinero/a de 1ª	Euros 1335,56	749,01	10,00	56,10
Cocinero/a de 2ª	Euros 1311,47	724,92	9,69	56,10
Ayudante de Cocina	Euros 1287,53	700,99	9,43	56,10
Planchador/a, lavadero/a, costurero/a	Euros 1259,88	673,33	9,12	56,10
Limpiador/a	Euros 1259,88	673,33	9,12	56,10
Camarero/a	Euros 1287,53	700,99	9,43	56,10
Telefonista	Euros 1272,91	686,37	9,23	56,10
Personal Servicio Mantenimiento				
Jefe/a de mantenimiento	Euros 1402,36		10,76	56,10
Electricista	Euros 1372,88	790,32	10,38	56,10
Electro-mecánico/a	Euros 1372,88	790,32	10,38	56,10
Electrónico/a	Euros 1372,88	790,32	10,38	56,10
Albañil, pintor/a, carpintero/a	Euros 1276,83	690,29	9,27	56,10
Peón	Euros 1259,88	673,33	9,12	56,10
Personal de Compras y Almacén				
Jefe/a de compras y almacén	Euros 1402,36		10,76	56,10
Ayudante de almacén	Euros 1276,56	690,02	9,27	56,10
Personal Servicios Sociales				
Jefe/a de asuntos sociales	Euros 1402,36		10,76	56,10
Asistente/a social	Euros 1349,18	763,79	10,15	56,10
Portero/a y ordenanza	Euros 1276,56	690,02	9,27	56,10

Vigo, a 22 de xuño de 2009.—A Xefa Territorial, Carmen Bianchi Valcarce. **2009007720**

CONVENIO COLECTIVO

Visto o texto do convenio colectivo da empresa VALORIZA FACILITIES, SAU (para o persoal de limpeza no CRD e IES Manoel Antonio de Vigo), con nº de código 3602542, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 21-05-2009, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, pola delegada de persoal, en data 28-04-2009, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, este departamento territorial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste departamento territorial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

CONVENIO COLECTIVO PARA OS/AS TRABALLADORES/AS DA LIMPEZA DO CENTRO RESIDENCIAL DOCENTE E I.E.S. MANOEL ANTONIO DE VIGO ADSCRITOS A EMPRESA VALORIZA FACILITIES

CAPÍTULO I ÁMBITO DO CONVENIO

ARTIGO 1. ÁMBITO PERSOAL E TERRITORIAL

O presente convenio colectivo afectará a tódolos/as traballadores/as do servizo de limpeza do Centro Residencial Docente e o I.E.S Manoel Antonio de Vigo adscritos a empresa Valoriza Facilities S.A.U.

ARTIGO 2. VIXENCIA E DENUNCIA.

A vixencia deste convenio será de 1º de Xaneiro de 2009 e rematando o 31 de Decembro de 2010.

Os aspectos económicos serán os mesmos cos que lle correspondan ó persoal laboral da Xunta de Galicia en cada momento salvo os aspectos sociais que se revisaran anualmente.

Quedarán automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia, sen necesidade de aviso previo. Non obstante, a denuncia do Convenio non significará modificación algunha do seu texto articulado que continuará vixente ata a súa substitución polo novo, nos termos que as partes establezan.

CAPÍTULO II ÓRGANO DE VIXILANCIA

ARTIGO 3. COMISIÓN PARITARIA DE VIXILANCIA, INTERPRETACIÓN E DESENVOLVEMENTO DO CONVENIO

3.1. Créase unha comisión paritaria de vixilancia, control e interpretación do convenio, que entenderá da aplicación deste. A dita comisión estará composta por dous representantes empresariais e dous representantes da parte social. Así mesmo podrán asistir á mesma con voz pero sen voto un asesor por cada unha das partes.

A comisión reunirse a pedimento dunha das partes e, con carácter extraordinario, cando as circunstancias así o fagan preciso.

Os acordos tomaranse por unanimidade entre ámbalas dúas representacións e serán recollidos en acta, dándosele a debida publicidade nos taboleiros de anuncios dos centros e dependencias do centro de traballo. De considerarse, necesario, pola súa trascendencia e incidencia, poderase aproba-la publicidade do acordo no DOG.