



## Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el Texto del "VI convenio colectivo Quirónsalud Toledo Hospital Tres Culturas y Quirónsalud Hospital de Día de Talavera de la Reina", con número de convenio colectivo 45000881012002, suscrito de una parte, por cuatro representantes y de otra, por once representantes de CCOO, parte empresarial y sindical respectivamente, presentado inicialmente ante este Organismo el día 24 de junio de 2016 y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente el 21/07/2016 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio de 2015, ("DOCM" del 16 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, ("D.O.C.M" del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo),

Esta dirección provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Acta final de la mesa negociadora del VI Convenio Colectivo del Hospital Tres Culturas de Toledo (Quirónsalud Toledo) y centro Quirónsalud Talavera.

En Toledo siendo las 11:00 horas, reunido la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo del Hospital Tres Culturas (Quirónsalud Toledo) y el Centro Quirónsalud de Talavera, de una parte la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad S.L.U. representada por:

- Manuel Conde Marin.
- María Mercedes Fernández.
- María Jesús Ballesta Rodríguez.
- Paloma Pradillo Perea.
- Asesores Empresa: Óscar Kocina Mallo.

De otra parte, Comité de Empresa, cuyos miembros se relacionan a continuación:

- Antonio Ortiz Muñoz.
- Silvia Albarrán Santos.
- Nazaret Gómez Ruiz.
- Francisco Javier Sánchez Martín.
- Dorota Miziniak.
- Jesús Sánchez Casado.
- Luisa Aguado Figueroa.
- Mario Gómez Ruiz.
- Rafael Ruz Pizarro.
- Concepción Fuentes Guerrero.
- María Isabel Pérez Pérez.
- Asesores Sindicales; Fernando Puebla Lopez.

Leído todo el articulado del Convenio ambas partes aceptan su contenido comprometiéndose a su cumplimiento y dan por aprobado el mismo, finalizando con ello la negociación del VI Convenio Colectivo del Hospital Tres Culturas (Quirónsalud Toledo) y Centro Quirónsalud Talavera de Toledo de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad S.L.U. para los años 2016-2018.

VI Convenio Colectivo del Hospital Tres Culturas (Quirónsalud Toledo) y Quirónsalud Hospital de Talavera de Toledo para los años 2016-2018.

#### Capítulo I. Disposiciones generales

##### Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al Quirónsalud Toledo Hospital Tres Culturas y Quirónsalud Hospital de día Talavera ambos gestionados por IDCQ Hospitales y Sanidad S.L. y regula las relaciones laborales entre dicha empresa, o cualquier otra denominación que sustituya a la misma, y el personal que presta sus servicios en dichos centros de trabajo, tanto en sus aspectos sanitarios como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complementarios a dicha actividad.



## Artículo 2. Ámbito Personal.

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio todos los trabajadores que prestan o presten sus servicios en el Hospital Tres Culturas y Hospital de día Talavera, pertenecientes a la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad S.L., mediante contrato y relación laboral, así como a los trabajadores del Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera que presten excepcionalmente sus servicios en otros centros de IDCQ Hospitales y Sanidad S.L. de la C.A., pudiendo acogerse al convenio más favorable.

No obstante lo anterior y lo dispuesto en el artículo primero, quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

a) La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero de la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función.

b) Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato de naturaleza civil o mercantil.

c) Las personas que se hallen incursas en los casos de exclusión quedarán vinculadas y su relación se regirá por el contenido específico de sus contratos, cualquiera que sea su naturaleza jurídica (civil, mercantil o laboral).

## Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma.

Los salarios se adaptarán a la tabla de convenio, y así mismo si fuese preciso, se abonarán los atrasos dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio como fecha máxima.

La duración del presente Convenio se establece por tres años, desde el 1 de enero de 2016, hasta el 31 de diciembre del año 2018.

## Artículo 4. Prórroga, denuncia y revisión.

Llegada la finalización del periodo de vigencia del Convenio este quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio.

En tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo Convenio, será de aplicación el actual en todo su contenido.

En un plazo máximo de un mes, a partir de la finalización de la vigencia, se procederá a constituir la comisión negociadora del Convenio.

## Artículo 5. Prelación de normas.

Las normas establecidas en el presente Convenio regulan las relaciones entre el Hospital Tres Culturas (Quirónsalud Toledo) y Quirónsalud Hospital de Talavera 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 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales de carácter general.

## Artículo 6. Absorción y compensación.

Las condiciones que se establece 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.

Las mejoras retributivas o de condiciones laborales que se puedan promulgar durante la vigencia de este Convenio por disposición legal sólo tendrán eficacia y serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a este Convenio. En caso contrario, se mantendrán las establecidas en este Convenio.

## Artículo 7. Condición más beneficiosa.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se respetarán las condiciones superiores pactadas que tenga establecida el Hospital Tres Culturas (Quirónsalud Toledo) y Quirónsalud Hospital de día Talavera al entrar en vigor el presente convenio y que con carácter global excedan del mismo.

Las condiciones que se firman en este Convenio se considerarán mínimas y, cualquier pacto contrario entre trabajador y Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera no prevalecerá sobre lo aquí establecido.

## Artículo 8. Comisión negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes legítimos de la empresa por un lado, y de otro por el comité de empresa, delegados de personal en su caso y/o las representaciones sindicales.

Quedará constituida y comenzara la negociación como mínimo en el mes de enero, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente y secretario de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la misma, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.

Se podrá contar con la asistencia de asesores sindicales que intervendrán con voz, pero sin voto.

**Artículo 9. Comisión paritaria del convenio.**

La Comisión Paritaria establecida al amparo del presente Convenio intentará, mediante acuerdo, subsanar el error o vicio padecido. Si los trabajos de la Comisión culminarán con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo.

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

La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por cuatro personas: dos elegidas por la representación legal de los trabajadores de entre los mismos, y dos por la Dirección de la Empresa. Ambas partes podrán ser asistidas, con voz y sin voto.

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.

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.

**Artículo 10. Sumisión de cuestiones a la comisión paritaria.**

Ambas partes convienen y recomiendan someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse, como consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio al dictamen de la Comisión, antes de plantear los varios supuestos ante el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha u órgano que sustituya a este.

**Capítulo II. Régimen de personal****Artículo 11. Plantilla de personal.**

Corresponde a la Dirección de la empresa la determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, así como la ordenación de los recursos, la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones, dirección, control y verificación de la actividad laboral, dentro del respeto a la normativa legal vigente, siendo escuchado el Comité de Empresa, el cual, en los casos especificados en el Estatuto de los Trabajadores, emitirá el informe preceptivo.

En el capítulo VII del presente Convenio se especificará la clasificación del personal y sus funciones.

**Artículo 12. Garantía de mantenimiento de plantilla.**

Dadas las características y cargas de trabajo del personal del centro, el Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera se compromete, a sustituir las vacantes laborales producidas por los distintos permisos (vacaciones, librazas semanales, festivos, I.T., etcétera), siempre garantizando la plantilla funcional necesaria en el centro, dando una cobertura mínima por turno y servicio, que se ajuste a la carga de trabajo de cada unidad en el momento en que esta se produzca.

**Artículo 13. Periodo de prueba.**

Se establece un periodo de prueba para el personal que ingrese a prestar sus servicios en el Hospital Tres Culturas (Quironsalud Toledo) y Quironsalud Hospital de día Talavera.

- a) Tres meses para titulados superiores.
- b) Dos meses para titulados de grado medio
- c) Un mes para administrativos y técnicos.
- d) Quince días para el resto del personal.

**Artículo 14. Contratos de trabajo.**

Las modalidades contractuales serán las legalmente establecidas en cada momento.

Deberá definirse en todo caso la categoría laboral, de acuerdo a las establecidas en el presente Convenio, el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar y la identificación concreta, exacta y suficiente del objeto del contrato.

Contrato para obra o servicio determinado: esta modalidad de contratación se podrá suscribir por la Dirección para aquellas tareas o trabajos con sustantividad propia dentro de las mismas, y en aquellos casos de establecimientos de conciertos o contratos con terceros para la realización, de tareas específicas, o programas experimentales o de otro orden. En el contrato deberá constar de forma clara y precisa una completa identificación de la obra o servicio para la que se contrata. El contrato se realizará siempre por escrito y se notificará a los representantes de los trabajadores. Ejecutada la obra o servicio si no hubiera denuncia expresa y se continuara prestando servicios el contrato se considerará por tiempo indefinido.

Se prohíbe expresamente la utilización de la modalidad de contrato para obra o servicio determinado de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.



Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual y tendrá la obligación de tener un mínimo del 80% de su plantilla fija indefinida y se corresponden con la actividad normal y estable del Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera. Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes. Si desde la terminación de contratos de trabajo temporales fuera preciso realizar nuevas contrataciones temporales o se crearan puestos de trabajo fijos, tendrán preferencia para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos con contratos eventuales, incluidos los formativos.

Los contratos en prácticas.- Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en tabla salarial anexo I. No podrá superar este tipo de contrato el 5% de la plantilla.

Los contratos eventuales o por circunstancias de la producción. La contratación de carácter eventual no podrá exceder del 20% de la plantilla de trabajadores fijos. El trabajador tendrá derecho a la indemnización que marque la ley.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Estos contratos no podrán ser inferiores a 20 horas semanales, exceptuando contrataciones para cubrir reducciones de jornada según normativa de igualdad efectiva y plan de igualdad del centro. Se reflejara en el contrato las horas y los días a realizar la jornada. Se velará por el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial en la formación profesional continua con la finalidad de favorecer su progresión profesional, en iguales condiciones que los trabajadores a tiempo completos.

Dado que es frecuente que los trabajadores a tiempo parcial quieran ampliar su jornada a tiempo completo aunque sea temporalmente, se establece que en el supuesto de que, por mutuo acuerdo entre el Hospital Tres Culturas y Hospital De Talavera y trabajador, un trabajador con contrato a tiempo parcial acceda temporalmente a una relación a tiempo completo o a tiempo parcial superior al pactado, su contrato a tiempo parcial de origen quedará suspendido hasta que finalice la causa de temporalidad que le ha permitido pasar a tiempo completo o aumentar su jornada, y en este momento, se reanudará el anterior contrato a tiempo parcial de origen. Con la finalidad de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial indefinido, se establece que, todos aquellos trabajadores que quieran pasar de un contrato a tiempo parcial a un contrato a tiempo completo o viceversa, o que quieran ampliar su jornada, formularán solicitud al Hospital Tres Culturas y Hospital De Talavera. La empresa durante el año natural siguiente cuando exista una vacante que se ajuste a la solicitud y que comporte la necesidad de una nueva contratación, se ofrecerá a aquel trabajador que, dentro de los solicitantes, sea del mismo grupo profesional o reúna el perfil, las aptitudes y los requisitos exigidos por la empresa para la nueva contratación y lleve como mínimo un año de antigüedad en el Hospital Tres Culturas y Hospital De Talavera.

Contrato de relevo.- Este tipo de contrato se concertará con un trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial, se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último. La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad para jubilarse.

La jornada laboral será establecida trimestralmente con jornada completa. A petición del trabajador y bajo aprobación de la empresa se podrá hacer de forma distinta.

### Artículo 15. Preaviso de cese.

El personal que desee cesar voluntariamente en la Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera, con contrato indefinido o antigüedad mayor de un año, lo debe comunicar con un plazo de quince días naturales. En los contratos, no indefinidos, menores de un año el plazo de preaviso será proporcional al tiempo previsto de contrato, siendo la proporción de un día por mes de contrato, y como mínimo se establece dos días de plazo para la comunicación. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a los días que se haya retrasado el preaviso. La notificación del cese se realizará mediante un boletín que facilitará la Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera y que el trabajador firmará por duplicado. El trabajador debe quedarse uno.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todos/as los/as trabajadores/as.

Así mismo, la empresa se compromete a preavisar con un plazo quince días naturales, a todos los trabajadores que vayan a causar baja en la Empresa, cualquiera que sea la modalidad de contrato. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará un incremento en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a los días que se haya retrasado el preaviso para los contratos indefinidos y los eventuales (se exceptúan los contratos de interinidad por sustitución de trabajadores en I.T.) superiores a un año, en los de duración inferior a un año se establece la proporcionalidad de un día de plazo de preaviso de cese por mes, respetando un mínimo de dos días en los incumplimientos de plazo en contratos de duración inferior a dos meses.

Así mismo la empresa se compromete, en casos de despidos objetivos por amortización de puestos de trabajo o por alguna otra causa de las previstas en el presente Convenio y/o Estatutos de los Trabajadores,



a ponerlo previamente en conocimiento de los representantes de los trabajadores, para que puedan realizar las gestiones que consideren oportunas.

**Artículo 16. Vacantes y promoción interna.**

16.1. Las vacantes que se produzcan en el Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera como consecuencia de nueva creación de puestos de trabajo, o por jubilación o cualquier otra causa que genere una vacante definitiva, y que puedan suponer una promoción real del personal de la empresa, serán cubiertas preferentemente por los trabajadores del Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera que hayan manifestado su voluntad de cambio de puesto de trabajo y que, a juicio de la Dirección, reúnan los requisitos de titulación, experiencia y capacidad exigidos al puesto de trabajo.

La empresa difundirá la existencia de vacantes en un periodo máximo de diez días desde que se produzca el hecho, este proceso selectivo tendrá que concluir en un máximo de treinta días.

Quedan excluidas de las anteriores consideraciones las vacantes definitivas no previsibles con antelación y que deban ser objeto de cobertura urgente, las vacantes provisionales y los puestos de especial confianza que conlleven el manejo y utilización de información confidencial y los de dirección, jefatura y otros mandos intermedios, que serán siempre de libre designación y cobertura por parte de la dirección del Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera. De todo ello será debidamente informado el Comité de Empresa por escrito.

En caso de vacante se dará cobertura al puesto dando prioridad a la Promoción interna. El Plan de acompañamiento quedara desvinculado de este convenio colectivo, no teniendo la preferencia los trabajadores incluidos en el sobre ninguna vacante que se produzca.

**Artículo 17. Movilidad interna voluntaria.**

La movilidad voluntaria dentro del mismo grupo profesional del personal se realizará cuando exista vacante. Las bases y características que rijan este proceso serán las establecidas por una Comisión que se formará para fijar los criterios de dichas vacantes.

Esta Comisión de Movilidad estará compuesta por 3 representantes de la Dirección del centro y 3 representantes del Comité de empresa.

La publicidad de estos procesos de cambio de turno se realizará en el tablón de anuncios del Centro.

Los trabajadores que se presenten a un proceso de movilidad voluntaria y cambien de turno o mejoren su contrato como consecuencia de ese proceso, no podrán presentarse a las próximas convocatorias de movilidad voluntaria, siempre y cuando no haya transcurrido dos años desde su movilidad.

Bases que deben acreditarse como mínimo:

1. Antigüedad en en el Centro de Trabajo.

2. Circunstancias personales por Conciliación de la vida familiar y laboral. Referente a la Ley 39/1999 de 5 noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras como norma jurídica que la desarrolla.

3. Cualificación personal y Formación.

4. Contrato y jornada laboral.

**Artículo 18. Jubilación.**

Se estará a lo que establezca la normativa en cada momento.

**Capítulo III. Organización del trabajo****Artículo 19. Organización del trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad de la Dirección del centro, que podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, dando conocimiento a la representación legal de los trabajadores, que emitirá informe con carácter previo a la implantación de nuevos sistemas de organización y control del trabajo o a la modificación de los ya existentes, en el plazo máximo de quince días naturales.

Se exceptúan del presente articulado las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en cuyo caso se acogerá a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. Dirigir la actividad operativa en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dichos procesos.

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

3. Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándoles su formación y promoción, relacionada con su puesto de trabajo. La empresa será la responsable de hacerse cargo de la misma.

4. La movilidad y redistribución del personal dentro de los diferentes servicios del centro, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, dando información inmediata a la representación



legal de los trabajadores con una antelación de treinta días a la fecha de efectividad. Concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

5. Establecer un sistema de trabajo de modo que pueda ser realizado por los trabajadores en jornada ordinaria con un rendimiento normal.

6. La empresa, tendrá la obligación de cumplir y dar a conocer a los trabajadores el plan de igualdad.

## **Artículo 20. Derechos de los trabajadores.**

1. El de ocupación efectiva.

2. El de promoción y formación profesional en el trabajo.

3. El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. El de percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

5. Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

## **Artículo 21. Obligaciones de los trabajadores.**

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido el contrato, el trabajador prestará al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades.

3. Es obligación del trabajador la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación programados por la Dirección dentro del Plan de Formación anual. El tiempo dedicado a la formación obligatoria será computado como tiempo de trabajo efectivo.

## **Capítulo IV. Jornada de trabajo, descansos y vacaciones**

### **Artículo 22. Jornada laboral.**

Con carácter general, se establece una jornada laboral durante los tres años de vigencia del convenio de 1.640 horas en cómputo anual de trabajo efectivo para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto de trabajo durante la vigencia del convenio.

El cómputo de las horas efectivas trabajadas será cuatrimestral, no acumulándose el defecto en el cuatrimestre siguiente pudiéndose y tratándose el exceso como horas extraordinarias.

Se establece una jornada diaria de siete horas en los turnos de mañana y tarde y diez en el turno de noche, y veinticuatro horas en los turnos de guardia.

Los horarios de los diferentes turnos se ajustarán a dicha cantidad de horas de trabajo efectivo.

La empresa y los representantes de los trabajadores negociarán para regular situaciones atípicas que puedan surgir en jornadas especiales, con sus descansos correspondientes.

Los horarios y turnos de trabajo por unidad y categoría serán establecidos por la dirección de la Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera con carácter trimestral, y serán dados a conocer con quince días de antelación al trimestre a los trabajadores y a sus representantes, al igual que las modificaciones sustanciales y significativas serán informadas a los representantes por email, si bien podrán ser modificados por aquellas alteraciones lógicas derivadas de las necesidades cambiantes del servicio y de las incidencias que recaigan sobre el mismo, de manera excepcional y con un margen no inferior a cuarenta y ocho horas.

Los trabajadores librarán un día y medio ininterrumpido correspondiente al descanso semanal obligatorio, preferentemente en fines de semana. Deberá mediarse un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, y se procurará el disfrute de doce festivos anuales en las fechas establecidas por la Consejería de Industria y Trabajo de C.L.M. y dos festivos en la fecha fijada por el excelentísimo Ayuntamiento de Toledo o Talavera, según la localidad donde esté situado el centro de trabajo.

### **Artículo 23. Vacaciones.**

1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán obligatoriamente de un periodo de vacaciones retribuidas de un mes natural, o la parte proporcional que corresponda en el supuesto de no haber completado un año de servicio en el momento de su disfrute, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. El trabajador podrá disfrutar de su período vacacional fuera de los meses aquí establecidos siempre que haya acuerdo entre trabajador/a y empresa.

2. Se negociará el calendario vacacional con el Comité de Empresa en el trimestre del año y como mínimo con tres meses de antelación al inicio del primer turno de vacaciones, la dirección del Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera y se fijará el número de trabajadores que disfrutarán mensualmente de las vacaciones.



3. Las vacaciones podrán disfrutarse en un solo periodo o en dos fracciones de quincenas naturales, siempre que haya acuerdo entre las partes, no siendo acumulable con cualquier otro periodo festivo, excepto con la licencia en caso de matrimonio. Estos periodos serán del 1 al 30 o 31, ambos inclusive, del 16 al 15 ambos inclusive, del 1 al 15 y de 16 al 30 o 31 ambos inclusive. El fraccionamiento de las vacaciones o la voluntad de disfrutarlas fuera del periodo junio-septiembre deberán comunicarse a la empresa con dos meses de antelación.

4. Los trabajadores que no hubiesen completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado, computándose a estos efectos a razón de 2,5 días por mes completo trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso.

5. El calendario de vacaciones se aprobará con una antelación de al menos dos meses al inicio del primer turno, estableciéndose un sistema rotatorio de turno de vacaciones que tenga en cuenta la rotación anual en elección de disfrute, de forma que quien haya disfrutado de la rotación solicitada un año quedará relegado en la elección de turno si existiese coincidencia con otro trabajador.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

#### **Artículo 24. Interrupción por descanso.**

El personal que realice horario continuado de más de nueve horas, tendrá derecho a cuarenta y cinco minutos de descanso retribuido dentro de su jornada diaria.

El personal que efectúa un horario continuado de más de cinco horas, tendrá derecho a un descanso retribuido de treinta minutos dentro de su jornada diaria.

#### **Artículo 25. Licencias retribuidas.**

1. La licencia en caso de matrimonio es de quince días naturales, acumulables al periodo de vacaciones. Tendrán derecho igualmente a este permiso las parejas de hecho. Será necesaria la presentación a la empresa de la oportuna certificación administrativa expedida por el Registro de parejas de hecho, en la que conste la fecha de la resolución por la que se acuerda su inscripción.

2. Un día natural en caso de matrimonio de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3. Tres días ampliables a cuatro si el hecho aconteciere en otra provincia o localidad situada a más de 50 kilómetros en caso de:

1. Nacimiento o adopción de hijo/a.

2. Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3. Hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4. Excepcionalmente podrán ser concedidos permisos retribuidos de mayor duración a aquellos trabajadores que se hallen en situaciones críticas por causas muy graves, debidamente justificadas.

En caso de accidente o enfermedad graves, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se aplicará lo establecido en la Normativa Vigente.

Estos permisos no son excluyentes y se generan por el hecho causante. Contando este permiso desde el día del hecho causante.

Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo, por ello y siempre que se presente justificación de la necesidad, se concederán repartidos en un periodo de quince días, salvo el de fallecimiento. En el mismo sentido cuando el hecho causante haya acaecido a una distancia mínima de 1.000 km y los afectados sean familiares de primero o segundo grado, los cuatro días de permiso, se verán incrementados previas solicitud del trabajador endías días más estos últimos no retribuidos.

4. Durante un día por traslado de domicilio habitual. Se debe aportar justificante.

5. Por el tiempo indispensable:

1. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

2. Al permiso necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios de consecución de títulos oficiales académicos o profesionales y solamente serán retribuidos a los correspondiente a exámenes eliminatorios, el personal disfrutará de un día natural en el que tenga el examen si presta su servicio en jornada diurna, si el personal trabaja de noche el permiso lo disfrutara la



noche anterior al examen. Para concurrir a exámenes en centros de enseñanza oficialmente reconocidos, para ello el trabajador debe presentar el justificante de abono de la matrícula al inicio del curso escolar y preavisar con una antelación de 15 días a la convocatoria de examen. Debiendo presentar el justificante de asistencia al examen.

3. Para asistir a consulta médica por razón de enfermedad propia.

4. Para asistir a consulta acompañando a familiar de primer grado, menores de edad (límite 3 veces al año), o mayores de 65 años (límite 3 veces al año) e impedidos (límite 3 veces al año) que acudan a consulta de especialista. Debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.

5. La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo a derecho remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso a la empresa.

6. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Contando este permiso desde el día del hecho causante. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo.

7. El trabajador tendrá derecho a un permiso de hasta tres días al año de libre disposición, que deberá comunicar a la dirección con 48 horas de antelación, salvo que existen razones o causas de urgencia que imposibilite dicha antelación. El trabajador estará obligado a recuperar cuando la dirección de la empresa disponga.

8. Los trabajadores con 10 años de antigüedad en la empresa disfrutarán de un día de licencia retribuida adicional al año. No se podrá disfrutar de estos días en períodos vacacionales ni desde el 22 de diciembre al 8 de enero. Estos días serán solicitados a la empresa con una antelación de 15 días.

En todos los casos reseñados anteriormente en este artículo desde el punto 1 al 6, el trabajador justificará documentalmente, su petición.

## **Artículo 26. Licencias no retribuidas.**

1.- Los trabajadores con una antigüedad en el Hospital Tres Culturas y IDC salud Hospital De Talavera. De, al menos, un año tendrán derecho a un permiso no retribuido por año natural, que tendrá una duración mínima de un mes y máxima de tres meses. El permiso deberá ser solicitado al menos con quince días de antelación a la fecha de inicio. No se podrá solicitar en la época de vacaciones (de junio a septiembre), tampoco podrá iniciarse en los períodos de Semana Santa y Navidad de cada año. Una vez solicitado el permiso no podrá recibir un nuevo permiso hasta pasados doce meses.

Durante este tiempo, el contrato de trabajo permanece en suspenso y, en consecuencia, se mantiene en vigor la prohibición de concurrencia establecida en el artículo 21.1 del Estatuto de los trabajadores. Por lo tanto, este permiso no podrá ser utilizado para prestar servicios en establecimientos o centros sanitarios, con el mismo régimen jurídico.

2. Permiso no retribuido por tiempo indispensable para asistir a consulta de especialista para familiares de segundo grado discapacitado o disminuido que se encuentre a cargo del trabajador.

## **Artículo 27. Suspensión del contrato de trabajo.**

Con carácter general, se estará a lo dispuesto para la suspensión del contrato de trabajo en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Los supuestos de suspensión temporal del contrato de trabajo llevarán aparejadas, en general, las siguientes consecuencias:

- Desaparecen durante la suspensión las obligaciones recíprocas de prestar trabajo efectivo y remunerar el mismo.
- Baja temporal en el régimen general de la Seguridad Social, salvo objeción legal.
- Derecho absoluto de reingreso al término de la suspensión.

En el supuesto de parto, el descanso con motivo de la maternidad/paternidad podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial. Para que pueda disfrutarse a tiempo parcial será imprescindible el acuerdo previo entre la empresa y el trabajador afectado. El disfrute a tiempo parcial respetará en todo caso las seis semanas posteriores al parto que son de descanso obligatorio para la madre y que, en consecuencia, han de disfrutarse necesariamente a tiempo completo, y su duración se ampliará de forma proporcional a la jornada de trabajo efectivamente realizada. El disfrute del permiso bajo la modalidad a tiempo parcial será ininterrumpido y no cabrá compatibilizarlo ni con los permisos por lactancia, ni con las reducciones de jornada por lactancia o guarda legal.

## **Artículo 28. Excedencias voluntarias.**

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses, ni superior a seis años sin derecho a prórroga, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. En los supuestos que se solicite un periodo de excedencia inferior al límite máximo, la excedencia podrá prorrogarse anualmente hasta dicho límite.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna del Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera mientras dure.

Si el trabajador no solicita el reingreso o prórroga antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva de la empresa.



Cuando lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en el Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera, en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y sí en la inferior (dentro de su grupo), el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca dicha vacante. En este caso el Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera se comprometerá a recolocar al excedente en un plazo no superior a tres meses.

El trabajador con una excedencia voluntaria reconocida deberá cubrir un nuevo periodo como mínimo, de tres años de servicios efectivos en el Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera, antes de poder acogerse a una excedencia de la misma naturaleza.

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales, de ámbito local o superior pueden solicitar al Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera su pase a situación de excedencia, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, con reserva de puesto de trabajo, debiendo incorporarse al Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera, en el plazo de treinta días naturales a partir del cese de su cargo, con preaviso de quince días de tiempo, como mínimo, respecto a la fecha de reincorporación.

No se concederá excedencia voluntaria a quienes en el momento de solicitarla estuvieran cumpliendo una sanción por falta grave o muy grave o sometidos a expediente disciplinario por supuestas infracciones de la misma índole y hasta la resolución del mismo.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la dirección del Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera, con un plazo de al menos treinta días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado, resolviéndose la solicitud dentro de los diez días siguientes a la presentación de la misma y por escrito.

La reincorporación deberá ser solicitada con dos meses de antelación a la fecha de expiración del plazo por el que se concedió la excedencia.

#### **Artículo 29. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.**

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo tienen derecho a un período de excedencia:

1. De duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el caso de adopción internacional el derecho nacerá en el momento de la notificación de la embajada.

En caso de que el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

En el caso de excedencia para atender al cuidado de cada hijo el trabajador tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante los tres primeros años, debiendo preavisar con dos meses de antelación a la expiración del mismo de su voluntad de continuar en dicha situación, reincorporándose automáticamente a su puesto de trabajo con las mismas condiciones que tenía antes. En caso de falta de preaviso, o en todo caso durante el cuarto año de excedencia la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. De duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En el caso de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado el trabajador tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años, debiendo preavisar con dos meses de antelación a la expiración del mismo de su voluntad de continuar en dicha situación, reincorporándose automáticamente a su puesto de trabajo con las mismas condiciones que tenía antes. En caso de falta de preaviso, o en todo caso durante el tercer año de excedencia la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación del programa formativo establecido por la empresa, como si estuviese en activo.

Las excedencias reguladas en este artículo se han de solicitar siempre por escrito, con quince días de antelación como mínimo, respecto a la fecha en que empiece el disfrute. La dirección del centro deberá contestar por escrito en el plazo de cinco días siguientes.

#### **Artículo 30. Excedencia especial.**

El trabajador enfermo en situación de incapacidad temporal pasará a excedencia especial cuando agote el plazo máximo de permanencia en dicha situación, según la normativa vigente.

El excedente deberá solicitar el reingreso al servicio activo dentro de los treinta días siguientes al del alta definitiva por enfermedad y/o por resolución del E.V.I. De no hacerlo así causará baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitara excedencia voluntaria.



Al finalizar la excedencia, el trabajador se ha de reincorporar automáticamente a la primera vacante de un puesto de trabajo con las mismas condiciones que tenía antes.

### **Artículo 31. Reducciones de jornada por lactancia y motivos familiares.**

1. Para la lactancia: de un hijo menor de 12 meses (en caso de no optar por la acumulación) los trabajadores tienen derecho a una pausa diaria de una hora de trabajo que pueden dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada diaria normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con un máximo de 18 días naturales. Este permiso podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre. En el caso de que ambos sean trabajadores del centro solo podrá ser concedido a uno de ellos.

2. En los casos de partos prematuros o por cualquier razón deban permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre o el padre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora a si mismo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de salario.

3. Cualquier trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, y siempre que no ejerza otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo como mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución correspondiente al salario. De igual modo tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

### **Artículo 32. Garantías de reserva de puesto de trabajo a personas privadas de libertad.**

Se reserva el puesto de trabajo a los trabajadores detenidos o privados de libertad por el tiempo que sea, en el caso de sobreseimiento o sentencia firme absolutoria. A este efecto se entiende que se pueden incorporar al puesto que ocupen idóneamente. Se tendrá que respetar en cada momento el salario que corresponde a su categoría profesional.

## **Capítulo V. Régimen retributivo**

### **Artículo 33. Estructura retributiva.**

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio estarán constituidas por el salario base y distintos complementos salariales recogidos en el presente capítulo, conforme a la siguiente estructura:

1. Salario base:
2. Complementos:
  - 2.1. Complemento de destino.
  - 2.2. Complemento personal.
  - 2.3. Complemento de productividad.
  - 2.4. Complemento de nocturnidad.
  - 2.5. Complemento de permanencia.
  - 2.6. Complemento de Fidelidad.

**3. Pluses:**

3.1. Guardias de presencia física.

3.2. Guardias localizadas.

3.3. Festivos y Domingos

3.4. Festivos especiales

**4. Devengos extrasalariales:**

4.1 Dietas y desplazamientos.

4.2 Complementos por I.T.

4.3 Plus transporte.

**5. Otras retribuciones:**

5.1 Horas extraordinarias.

5.2 Pagas extraordinarias.

Todas las cantidades que integran el régimen retributivo anteriormente expuesto son brutas.

La estructura salarial que se fija en el presente artículo tiene carácter enunciativo por lo que a los complementos y pluses se refiere, pudiendo negociarse la modificación de los mismos, así como la cuantía que en su caso se asigne en el supuesto de que se perciban por los trabajadores.

**Apartado 1. Salario base.**

El salario base es igual para cada uno de los trabajadores pertenecientes a una determinada categoría profesional, constituyendo la retribución mensual que remunera los conocimientos, la experiencia y la aptitud de cada trabajador para la realización de su trabajo habitual en jornada ordinaria.

**Apartado 2. Complemento de destino.**

Cada puesto de trabajo tendrá asignado un complemento de destino, cuya cuantía se establecerá en función de la categoría, especialidad, peligrosidad o penosidad, responsabilidad y disponibilidad que el mismo presente.

Para tener derecho a un determinado complemento de destino, será preciso que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada. A estos efectos se considerará como tal la dedicación al puesto de trabajo durante un periodo superior a media jornada laboral. En caso contrario, se percibirá solo en proporción al tiempo trabajado en dicho puesto.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en las dos extraordinarias.

**Apartado 3. Complemento personal.**

Se aplicará la fórmula del complemento personal para aquellos supuestos en los cuales la aplicación de las tablas del convenio supongan una disminución de las retribuciones fijas reales percibidas por los trabajadores con anterioridad a su entrada en vigor. Se mantendrá también de forma estrictamente personal, percibiéndose en las doce mensualidades ordinarias. No es compensable ni absorbible, salvo pacto en contrario con el Comité de Empresa.

**Apartado 4. Complemento de productividad.**

Determinados trabajadores podrán percibir un complemento en metálico o en especie que, tanto en su establecimiento como en su tratamiento, será individualizado y particular, correspondiendo en todo caso discrecionalmente a la Dirección del Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera la determinación del trabajador a quien se le aplicará dicho complemento, así como la fijación de su cuantía, teniendo un carácter absorbible, variable, no consolidable, y no incluible en la masa salarial.

Cuando desaparezcan las causas, personales o de especial confianza que lo originaron, el complemento quedará sin efecto, así como si ambas partes de mutuo acuerdo deciden su rescisión, preavisando con treinta días de antelación.

**Apartado 5. Complemento de nocturnidad.**

Todo el personal que por necesidades del servicio trabaje entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirá las cantidades reflejadas en la tabla salarial anexo I del Convenio, el trabajador deberá realizar un mínimo de 4 horas entre las 22:00 y las 6:00 horas en su jornada laboral para percibir este complemento.

El abono de dichos complementos se llevará a cabo dentro del pago del salario del mes siguiente al que tuvieran lugar, percibiéndose por cada noche o número de horas trabajadas y no siendo, por su propia naturaleza, consolidables. En ningún caso formarán parte los referidos complementos de la base de cálculo de las dos pagas extraordinarias, no percibiéndose igualmente en la mensualidad correspondiente al período vacacional del trabajador.

**Apartado 6. Complemento de permanencia.**

Los trabajadores percibirán un complemento de permanencia de un 2% del salario base, y además un variable basado en la actividad del centro y beneficio percibiendo cantidades anuales basadas en el cuadro de cuantías por tramos que se adjunta;

- Un 0,5% del Salario Base si se supera el millón de euros del beneficio neto y hasta 1,3 millones de euros en cada uno de los años de vigencia del convenio.

- Un 1% del Salario Base si se supera los 1,3 millones de euros del beneficio neto, y hasta 1,6 millones de euros en cada uno de los años de vigencia del convenio.



- Un 1,5% del Salario Base si se supera los 1,6 millones de euros de beneficio neto en cada uno de los años de vigencia del convenio.

La continuidad del 2% del salario base especificado en el párrafo primero del presente artículo quedara supeditada a las circunstancias del centro a 31 de diciembre de 2018.

Se abonará en parte proporcional del valor de dichas pagas según el tiempo trabajado, en prorrato anual de enero a diciembre, en una sola paga, haciéndola coincidir su cobro con el complemento de fidelidad.

#### **Apartado 7. Complemento de fidelidad.**

Desde el 1 de enero de 2010 todo trabajador del Centro Hospital Tres Culturas y Hospital de Talavera que mantenga relación laboral única y exclusiva, con la empresa, esto es que no haya prestado servicios profesionales o laborales, ni por cuenta ajena o propia, para ninguna otra entidad, ni persona física o jurídica, durante el año natural, tendrá derecho al complemento de fidelidad.

Este complemento por cuantía de 250,00 euros se abonará una vez al año, en marzo y siempre que el trabajador cumpla con la condición establecida en el párrafo anterior, descontando los períodos de I.T.

El devengo será el año natural, para ello el trabajador debe presentar su vida laboral actualizada del año anterior desde la finalización del año al 15 de marzo, fecha límite para la presentación de la vida laboral. Aquel trabajador que no presente la vida laboral en plazo no tendrá derecho a la percepción del complemento de fidelidad.

#### **Apartado 8. Guardias.**

El personal adscrito a un servicio en el cual parte de la cobertura del mismo se realice en forma de guardia localizada se compromete a garantizar dicha cobertura. Las guardias localizadas se compensarán de la siguiente manera:

- Servicio de MANTENIMIENTO: Se abonará el importe de 254,00 mensuales en concepto de localización. Un "busca" cada quince días.

- Servicio de RADIOLOGIA-TER: se computarán las horas localizadas como el 50% de las horas presenciales, además, del plus de noche correspondiente.

- Servicio de QUIROFANO: DUE's y Auxiliares:

\*Las horas nocturnas localizadas se computarán como el 50% de las horas presenciales, además, del plus de noches correspondiente.

\*Los fines de semana y festivos periodo diurno no computan en horas, serán abonadas para los DUEs: 4.39 euros/h. y las Auxiliares: 2.90 euros/h. más la mitad del plus de domingo o festivo por turno.

#### **Apartado 9. Complemento de festivos y domingos.**

##### **A. Festivos:**

Las jornadas realizadas en domingo o festivo, tendrá una retribución según anexo I este importe se abonara por jornada trabajada. El turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada desde las 22:00 horas del día anterior al domingo o festivo.

Se aplicará el calendario de días festivos establecidos por la Consejería de Industria y Trabajo de C.L.M. y el excelentísimo Ayuntamiento de Toledo y Talavera. Los días festivos abonables, no recuperables de cada año natural (doce nacionales y dos locales).

##### **B. Domingos:**

Todo el personal que trabaje los domingos percibirá una compensación económica según se refleja en la tabla salarial anexa al Convenio.

El abono de dichos pluses (Festivos y Domingos) se llevará a cabo dentro del pago del salario del mes siguiente al que tuvieran lugar, percibiéndose por cada domingo o festivo y no siendo, por su propia naturaleza, consolidables.

Ambos pluses solo se perciben en servicio activo, no cobrándose en la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común, ni en el periodo de vacaciones o permisos.

En ningún caso, formarán parte los referidos complementos de la base de cálculo de las dos pagas extraordinarias, no percibiéndose igualmente en la mensualidad correspondiente al período vacacional del trabajador.

##### **C. Festivos especiales.**

Por su especial significado, se consideran festivos especiales: Navidad, Año Nuevo y Reyes. Los trabajadores que presten servicio desde el inicio del turno de noche (a las 22:00 horas) de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, hasta la finalización del turno de tarde (a las 22:00 horas) de los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero.

Se abonarán al 150% del festivo normal.

#### **Apartado 10. Gastos de desplazamientos.**

Tendrán derecho a dietas y a gastos de kilometraje los trabajadores que por necesidades de la empresa se desplacen de la localidad donde está el centro de trabajo y/o pernocten fuera de su domicilio.

Estos conceptos se abonarán al personal que acredite tener derecho a los mismos y en las cuantías establecidas en las tablas salariales del Convenio.

El kilometro se abonará a razón de 0,27 euros.

**Apartado 11. Pagas extraordinarias.**

Pagas extraordinarias de junio y diciembre: Las dos gratificaciones extraordinarias respectivas, equivalentes al valor de una mensualidad del salario base y complemento de destino, se han de pagar los meses de junio y diciembre a todos los trabajadores afectados por este Convenio.

Dichas gratificaciones se abonarán, la primera de ellas, en la segunda quincena del mes de junio y la segunda antes del 22 de diciembre.

Se abonará la parte proporcional del valor de dichas pagas según el tiempo trabajado, en prorrata semestral, por lo cual, la de junio se extenderá desde el 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre se extenderá desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

**Apartado 12. Plus de transporte.**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá un plus de transporte como indemnización de los gastos, perjuicios y tiempo invertido ocasionado por el desplazamiento al centro de trabajo, que se abonará prorrataeado en once mensualidades en la cuantía establecida en las tablas salariales.

**Apartado 13. Horas extraordinarias.**

Se acuerda la supresión total de horas extraordinarias, entendidas como tales las que superen las horas pactadas como jornada laboral.

Se exceptúan de esta consideración las realizadas por imperativos extraordinarios de trabajo, entendiéndose como tales las que se realicen en situaciones de urgencias, reparaciones de siniestros y daños extraordinarios, que serán considerados como coyunturales o de fuerza mayor.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada pactada en el presente Convenio referida a jornada diaria acumulable a periodos cuatrimestrales, al final de los cuales se abonarán o disfrutarán en descanso.

La empresa podrá disponer la compensación horaria de las horas extras efectuadas por cada trabajador hasta un máximo de veintiuna horas anuales, a partir de las cuales se establecerá la compensación (horaria o retributiva) de forma consensuada entre empresa y trabajador. En caso de no acuerdo en la forma de compensación, sera la que disponga la empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán al 150% sobre el valor del salario/hora ordinario, según la siguiente fórmula:

Hora extra = (Salario Base anual + Complemento de destino anual/Jornada anual) \*150%.

Las horas que se realicen en prolongación de jornada a petición de la Empresa, por razones asistenciales, se compensaran al 150% del tiempo trabajadora, en descanso o retribución dependiendo del acuerdo entre las partes.

Los representantes de los trabajadores serán informados semestralmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

**Artículo 34. Percepción de las retribuciones.**

El abono de las retribuciones se hará con carácter mensual mediante el recibo de nómina, que reflejará todos y cada uno de los distintos conceptos que componen la retribución habitual del trabajador, debidamente desglosados y con especificación de las retenciones efectuadas, así como de las bases por las que se cotice a la Seguridad Social.

Por medio de transferencia bancaria se hará efectivo, en la cuenta que designe el trabajador antes de la finalización del mes, el importe del líquido a percibir que figure en el recibo de nómina.

El modelo a utilizar como recibo de salario será el mismo para todo el personal laboral, siendo entregado a sus destinatarios dentro de los diez primeros días del mes siguiente al cobro.

Con vistas a favorecer la simplicidad, los aumentos retributivos otorgados por este Convenio, se integrarán en los correspondientes conceptos, sin necesidad de desglose.

**Artículo 35. Anticipos reintegrables.**

Cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar el adelanto de cualquier cantidad sobre su mensualidad o gratificación extraordinaria, siempre y cuando esté devengada, a ser descontado de la nómina inmediatamente siguiente.

Con independencia del trato para los anticipos anteriormente reseñado, se contempla la posibilidad de solicitar por cualquier trabajador otro tipo de anticipo a la Dirección de la empresa que será objeto de un trato individualizado y personal.

Dado el carácter personal e individual referenciado, en cada caso se analizarán de forma diferenciada e independiente las cuestiones relativas a condiciones de concesión, cuantía, devolución, etcétera.

**Artículo 36. Incapacidad temporal (I.T.).**

En los casos de baja por incapacidad temporal, y siempre que el trabajador, salvo fuerza mayor, presente a la empresa el parte médico en el plazo de tres días desde su expedición, ésta se compromete a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe el trabajador de la prestación por enfermedad o accidentes, hasta el total del salario real en los siguientes casos:



- A. Por Incapacidad Temporal motivada por intervención quirúrgica, desde el momento de su ingreso.
- B. Por Incapacidad Temporal motivada por hospitalización para diagnóstico y tratamiento.
- C. Por I.T. motivada por enfermedad grave.
- D. En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, desde el momento de producirse éste.
- E. En los casos de baja por incapacidad temporal, desde el mismo día en que se acredite la baja laboral, sea por enfermedad común o accidente no laboral y hasta un total de veinte días computados en un periodo natural de un año, ya sea en un solo proceso o en el sumatorio de varios de enfermedad leve.

### **Artículo 37. Clausula de revisión salarial.**

1. Para los años 2016, 2017 y 2018 se establece una subida del 1,25% por cada uno de dichos años sobre el Salario base y el complemento de destino.

## **Capítulo VI. Promoción y formación profesional**

### **Artículo 38. Promoción y formación profesional.**

A fin de alcanzar una formación profesional adecuada y permanente de todo el personal, la empresa se compromete en la mejora y capacitación profesional de sus trabajadores/as y su adecuación técnica a las funciones que deben desempeñarse, mediante formación teórica, técnica y clínica, explicación de casos prácticos y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad profesional, según necesidad del sistema de calidad y siempre en función de la rotación del personal.

El tiempo de duración de los cursos de formación a los que el trabajador tenga que asistir por indicación de la empresa, será computado como tiempo de trabajo efectivo. La empresa se compromete a realizar una programación anual de formación para el personal del centro según la detección de necesidades y orientada, entre otros, a los siguientes objetivos:

- A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- D) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- E) Conocer idiomas extranjeros, especialmente el inglés.
- F) Formar teóricamente y prácticamente de forma suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnología y cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 LPRL, potenciar la formación en igualdad de oportunidades.
- G) Según el Plan de igualdad en lo referente a la formación del personal.

## **Capítulo VII.**

### **Sección 1. Clasificación del personal. Descripción de funciones**

### **Artículo 39. Clasificación del personal por sus funciones.**

En razón de la función que desempeña el personal se clasifica en:

A. Personal de Dirección y Supervisión.- Bajo la denominación de Personal de Dirección y Supervisión se engloba a los empleados que, con cualquier denominación, titulación o categoría profesional, ocupan un puesto de trabajo al que se le asigna mayoritariamente funciones de dirección y supervisión.

B. Personal de Servicios Asistenciales.

Asistenciales se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación o categoría profesional ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan mayoritariamente funciones de tipo asistencial.

C. Personal de Servicios Administrativos.

Administrativos se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación y categoría profesional ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan, mayoritariamente funciones de tipo administrativo.

D. Personal de Servicios Diversos se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación y categoría profesional, ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan, mayoritariamente funciones de tipo diverso, que no pueden ser consideradas ni asistenciales ni administrativas.

### **Artículo 40. Clasificación del personal por su cargo.**

A. Se considera personal de Alta Dirección y Consejo aquel al que se le han confiado alguno de los cargos que, a título indicativo se numeran seguidamente: Consejero Delegado, Director General, Director-Gerente, Administrador, etcétera. Y cualquier otro que con otra denominación, signifique el desempeño de cargo de máximo nivel de responsabilidad en la gestión del Centro Asistencial.

B. Se considera Personal de Mando Superior aquel al que se le han confiado algunos de los cargos que, a título indicativo se numeran seguidamente: Director Asistencial, Director Médico, Director de Enfermería, Director Administrativo, Económico-Financiero o de Gestión. Y cualquier otro que, aún con



otra denominación signifique el desempeño de un cargo del primer nivel de responsabilidad delegada en la gestión del centro asistencial.

C. Se considera personal de mando Intermedio, aquel al que sea confiado alguno de los cargos que, a título indicativo, se numeran seguidamente: Jefe de Servicio, de Unidad, de Negociado, etcétera, y cualquier otro que, aun con otra denominación, signifique el desempeño de un cargo de tercer nivel (y sucesivos) de responsabilidad delegada en la gestión del centro asistencial.

#### **Artículo 41. Clasificación del personal por grupos profesionales.**

En razón de la titulación y la formación de cada empleado, así como por la función y el puesto de trabajo para, el que ha sido contratado, el personal cuya actividad queda regulada por convenio, se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

##### A. Técnicos licenciados.

Son los graduados superiores que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, desarrollan con responsabilidad e iniciativa, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueran contratados.

Los puestos de trabajo de este grupo son:

- Funciones de Servicio Asistenciales: Médico, Farmacéutico, etcétera.
- Funciones de Servicios Administrativos: Ingeniero, Economista, Abogado, etcétera.
- Funciones de Servicios Diversos: Ingeniero, Arquitecto, etcétera.

##### B. Técnicos diplomados.

Son los graduados medios que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión desarrollan con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para las que fueron contratados.

Los puestos de trabajo de este grupo son:

- Funciones de Servicios Asistenciales: Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Matrona, D.U.E, Enfermero, Asistente Social, etcétera.
- Funciones de Servicios Administrativos: Informático, Diplomado en empresariales, Graduado Social, etcétera.

- Funciones de Servicios Diversos: Aparejador, Ingeniero Técnico, etcétera.

##### C. Técnicos titulados no diplomados (técnico superior).

Son los empleados que, con una formación profesional específica, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados, para desarrollar, con responsabilidad e iniciativa, actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados.

Los puestos de trabajo de este grupo son:

- Funciones de Servicios Asistenciales: Técnicos de Laboratorio, Técnico Superior en imagen y para radiodiagnóstico, Auxiliares de Enfermería, etcétera.
- Funciones de Servicios Administrativos: Administrativo, Auxiliar en Contabilidad o en Informática, Auxiliar Administrativo, etcétera.

##### D. Personal titulados no diplomados.

Son los empleados que, con una formación profesional específica, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados, para desarrollar, con responsabilidad e iniciativa, actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados.

Los puestos de trabajo de este grupo son:

- Funciones de Servicios Asistenciales: Auxiliares de Enfermería, etcétera.
- Funciones de Servicios Administrativos: Administrativo, Auxiliar en Contabilidad o en Informática, Auxiliar Administrativo, etcétera.
- Funciones de Servicios Generales: Cocinero, Electricista, Carpintero, Fontanero, etcétera.

##### E. Personal no titulado.

Son los empleados que desempeñan, por indicación del personal del que dependen, tareas rutinarias encomendadas al puesto de trabajo y función.

Los puestos de trabajo de este grupo son:

- Funciones de Servicios Asistenciales: Celador, etcétera.
- Funciones de Servicios Administrativos: Recepcionista, Ordenanza, botones, etcétera.
- Funciones de Servicios Generales: Limpador, camarero, lavandero, ordenanza, portero, vigilante, ayudante/auxiliar de servicios generales, peones, pinches.

#### **Sección 2. Contenido funcional de los puestos de trabajo**

#### **Artículo 42. Personal con cargo directivo.**

El contenido funcional de los puestos de trabajo que tengan encargadas funciones directivas, de control y supervisión, serán desarrollados mediante especificación contractual entre las partes, en razón a la mayor o menor responsabilidad del cargo y de la diversa complejidad y dimensión del centro asistencial.



#### **Artículo 43. Técnicos licenciados.**

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional no se desarrolla puesto que las tareas a realizar ya quedan automáticamente definidas en razón de la titulación necesaria para cada uno de ellos.

#### **Artículo 44. Técnicos diplomados.**

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional, no se desarrolla puesto que las tareas a realizar ya quedan automáticamente definidas en razón de la titulación necesaria para cada uno de ellos.

#### **Artículo 45. Técnicos superiores titulados no diplomados.**

El contenido funcional de los respectivos puestos de trabajo de este grupo profesional que seguidamente se detalla, es meramente enunciativo, pudiendo ser limitado o ampliado con tareas de tipo similar a las encomendadas a cada uno, cuando así lo requieran las circunstancias y las necesidades del trabajo.

A. Técnico de Laboratorio, Técnico Superior enImagen y para radiodiagnóstico, etcétera. Efectúa y/o colabora en la realización de las técnicas precisas para la práctica de determinaciones analíticas, exámenes radiológicos, actos terapéuticos y funciones análogas.

B. Técnicos Administrativos (Contabilidad, Informática, Oficiales, etcétera).

Técnico. Efectúan tareas administrativas específicas según el puesto de trabajo y función encomendada.

#### **Artículo 46. Personal titulados no diplomados.**

El contenido funcional de los respectivos puestos de trabajo de este grupo profesional desarrollarán las funciones para las que les facultan sus correspondientes títulos, de acuerdo con las normas reguladoras de tales niveles formativos y las específicas de su concreta titulación.

a. Técnicos del área sanitaria de Formación Profesional.- desarrollarán las funciones sanitarias para las que les facultan sus correspondientes títulos, de acuerdo con las normas reguladoras de tales niveles formativos y las específicas de su concreta titulación.

b. Administrativos (Contabilidad, Informática, Oficiales, etcétera).

1. Técnicos administrativos.- Efectúan tareas administrativas específicas según el puesto de trabajo y función encomendada. Realiza su trabajo con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacidad y experiencia.

2. Auxiliar Administrativo/a.- Efectúa tareas administrativas complementarias que por su sencillez y/o características repetitivas y rutinarias, no requieren de la experiencia y capacitación profesional del oficial administrativo. Realiza su trabajo con responsabilidad e iniciativa.

3. Personal de mantenimiento.

Nivel I. Efectúa tareas propias de oficios que precisan una alta calificación profesional. Realiza su trabajo con responsabilidad gran capacitación y experiencia.

Nivel II. Efectúa las mismas tareas que el anterior cuando éstas no precisan de la capacitación y experiencia del oficial nivel I.

#### **Artículo 47. Personal no titulado auxiliar.**

El contenido funcional de los respectivos puestos de trabajo de este grupo profesional que seguidamente se detalla puede ser limitado o ampliado con tareas similares a las encomendadas a cada uno, cuando así lo requieran las circunstancias y las necesidades del trabajo.

a) Personal no titulado de Servicios Diversos.

1. Limpiautor:

A. Colabora en las tareas asignadas al personal sanitario ejecutando las tareas encomendadas.

B. Cuida la limpieza, aseo y ordenación de las dependencias y útiles del centro.

2. Camarero de cafetería, Lavandero, Peón, Piches, Auxiliar de servicio general.

Colabora en las tareas y funciones de los diversos servicios generales como limpieza, cafetería, cocina, etcétera. Estos Ejecutarán las funciones ligadas a su puesto de trabajo.

b) Personal no titulado de servicios asistenciales-1.-Celador sanitario.

a) Colabora en las tareas sanitarias con el Auxiliar de enfermería realizando las tareas encomendadas.

### **Capítulo VIII. Derechos de representación colectiva y reunión de trabajadores.**

#### **Artículo 48. Comité de empresa.**

La representación colectiva de los trabajadores se efectuará a través del Comité de empresa, que se constituirá con arreglo, en todo caso, a la legislación vigente. Sus derechos, obligaciones y garantías se regirán por lo establecido en el título 3 del Estatuto de los Trabajadores, si bien entre otras se les reconocen las siguientes funciones y derechos:

a) Ser informados trimestralmente por la dirección del Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera sobre la evolución profesional y económica del sector hospitalario, situación del Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera, evolución del empleo y conciertos con la Seguridad Social.



b) Conocer el balance, memoria y cuenta de resultados del Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera, anualmente, o en los períodos en que los mismos se emitan oficialmente, si son más breves.

c) Participar en la implantación y gestión del Fondo Social en el caso de que el Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera, de acuerdo con el Comité, decida crearlo, en los términos que se determinen en el seno de la Comisión Paritaria.

d) Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en el Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera.

e) Derecho a acumular en uno o varios miembros del Comité de empresa o delegados sindicales, el sobrante de horas sindicales no utilizados por los otros representantes de los trabajadores de su crédito disponible.

f) Las horas empleadas por el Comité de empresa, de reuniones convocadas por la dirección del Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera, serán en todo caso retribuidas, sin computarse dentro del crédito de horas sindicales.

g) Tampoco se computará dentro del crédito de horas sindicales siendo también retribuidas, las que se utilicen en la asistencia a las reuniones de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, cuando forme parte de la misma.

h) Al Comité de empresa se le reconoce derecho a expresar con entera libertad sus opiniones en el interior del Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera en materias propia de su representación sindical, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, así como la libertad en el ejercicio del cargo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

i) Colaborar con la Dirección del Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad del Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera.

j) Se reconoce al Comité de Empresa o delegados de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

k) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o Delegados de Personal, observarán sigilo debido en las materias de este Artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

l) El Comité de Empresa o Delegados velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

m) Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito local o superior puede solicitar al Hospital Tres Culturas y centro clínico Capio Talavera su pase a situación de excedencia, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo, con reserva de puesto de trabajo debiendo incorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir del cese de su cargo con preaviso de quince días como mínimo, respecto a la fecha de reincorporación.

n) Cada miembro del Comité de empresa dispondrá para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores/as: 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores/as: 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores/as: 35 horas.
- De 751 en adelante: 40 horas.

Podrán ser acumuladas hasta la totalidad de las horas sindicales de los miembros del comité de empresa de un mismo sindicato, en uno o varios miembros, para tal efecto tan sólo será necesaria la cesión por escrito del miembro o miembros que las ceden, a favor de que miembro las ceden y la comunicación a la empresa. Dicha acumulación deberá ser previa y ser comunicada con una antelación mínima de un mes antes del inicio del período de acumulación.

#### **Artículo 49. Delegados sindicales.**

1. Funciones de los Delegados sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en el Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección del Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos del Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etcétera, a los Comités de Empresa.

4. Serán oídos por el Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.



5. Serán asimismo informados y oídos por el Hospital Tres Culturas y IDCsalud Hospital de Talavera con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones graves o muy graves que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

7. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

8. El Delegado sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

9. Las empresas darán a conocer a los Delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2.

## Capítulo IX. Regimen disciplinario

### Artículo 50. 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.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

- Categoría de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, en:

1. Leves.

2. Graves.

3. Muy graves.

#### 1. Faltas leves:

a. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

b. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

c. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta de 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, por un tiempo total de veinte minutos.

d. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

e. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia, de forma repetitiva.

f. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo, de forma repetitiva.

g. Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuera responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

h. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

i. 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.

j. La inasistencia no justificada a cursos de formación obligatorios establecidos en el Plan de formación anual de la empresa.

#### 2. Faltas graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta entre tres y cinco ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social, cuando, siendo una primera vez, no se perjudiquen los intereses de la empresa o sus clientes.

d. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles.

e. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a normas de seguridad e higiene, 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.



f. 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.

g. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

h. La embriaguez en el trabajo y el consumo de drogas.

i. La ejecución negligente 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.

j. 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.

k. El abuso de autoridad ejercicio por quienes desempeñen funciones de mando.

l.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

m. La falta de respeto a las personas usuarias, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes.

### **3. Faltas muy graves:**

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses, o en veinte 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.

d. El hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

e. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa

g. La embriaguez habitual o toxicomanía que persiste tras haberse sancionado esta conducta.

h. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

j. El acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El acoso sexual, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo lo constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Existiendo un protocolo de actuación para los trabajadores de Hospital Tres Culturas y Talavera, el cual está colgado en la Intranet del centro y detallando las formas de actuar para el trabajador, garantizando la confidencialidad de los afectados e indemnidad frente a las represalias.

k. La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, advertida por escrito.

l. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionados dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza durante el período de un año.

### **Artículo 51. Sanciones.**

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de catorce a treinta días, inhabilitación para ascender de categoría durante tres años como máximo y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedan canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

### **Artículo 52. Tramitación y prescripción.**

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Las faltas graves y muy graves se comunicarán al Comité de Empresa.

Para la imposición de sanciones por falta grave y muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa para que, por ambas partes, y en el plazo de siete días pueda manifestarse lo que se considere conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede de formular alegaciones, se procederá por la empresa a resolver el expediente,



imponiendo en su caso al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa o delegados de personal.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, sin perjuicio de los plazos legalmente establecidos para los hechos que pudieran ser constitutivos de infracción penal y perseguitables de oficio.

#### **Artículo 53. Infracciones de la empresa**

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

### **Capítulo X. Seguridad y salud laboral**

#### **Artículo 54. Salud y seguridad en el trabajo.**

1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten.

2. Participación de los trabajadores:

a) Delegados de prevención. Su nombramiento, competencias y facultades serán los definidos en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Comité de Seguridad y Salud Laboral. Órgano paritario y colegiado de representación destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en los centros de trabajo en materia de prevención de los riesgos laborales.

#### **Artículo 55. Ropa de trabajo.**

La empresa facilitará al personal que por su actividad así lo requiera el vestuario idóneo y preciso para la realización de dicha actividad, con inclusión de todas las prendas que puedan constituir el uniforme completo. Se considera un mínimo de provisión dos uniformes o equipos completos de trabajo por año. Será a cargo de la empresa el lavado y planchado de dichos uniformes.

Será obligatorio para los trabajadores llevar el uniforme completo en todo momento dentro del recinto del centro de trabajo.

#### **Artículo 56. Protección de radiaciones.**

En esta materia se dará cumplimiento por la empresa a lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 57. Vigilancia de la salud.**

Se realizará dentro de la jornada laboral.

Todo el personal a su ingreso en el Hospital Tres Culturas e Idcsalud Hospital de Talavera y posteriormente con periodicidad mínima anual, tendrá derecho a una revisión por cuenta de la empresa. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste 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.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

**Artículo 58. Protección de la maternidad y lactancia.**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la L.P.R.L., deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora afectada o del feto, a así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

5. Suspensión con reserva del puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo: Si el riesgo durante el embarazo está en relación con el puesto de trabajo que se desempeña y por causas técnicas y objetivas no se pudiese cambiar a la trabajadora afectada a otro puesto en que no exista riesgo.

6. En caso de muerte del neonato, la madre tendrá derecho a un descanso retribuido de dieciséis semanas que podrá disfrutar de modo completo del permiso de maternidad salvo que, transcurridas las seis semanas, pidiera reincorporarse. Si falleciera la madre, el padre tendrá derecho a disfrutar de la totalidad o de la parte que reste del periodo de suspensión del 16 semanas contados desde la fecha del parto sin que se descuento el posible disfrutado por la madre antes del parto.

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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



Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48.

#### **Artículo 59. Aseos y vestuarios.**

En el centro de trabajo existirán aseos completos de uso exclusivo para los trabajadores, en el número y condiciones establecidas en la normativa vigente.

#### **Capítulo XI. Beneficios sociales**

##### **Artículo 60. Seguro de salud:**

La empresa se compromete a mantener una prima de Seguro Privado de Salud para el trabajador con más de seis meses de antigüedad en el Hospital Tres Culturas e IDCsalud Hospital de Talavera.

Asimismo, subvencionará con un 50% las primas de los cónyuges o parejas de hecho e hijos residentes en el domicilio familiar, durante la duración de la relación laboral del trabajador.

La empresa seguirá haciéndose cargo del 100% de la prima del seguro de salud de los trabajadores jubilados.

##### **Disposición Adicional Primera**

Se acuerda la desvinculación a todos los efectos del plan de acompañamiento que se venía aplicando y que figuraba en el anterior convenio colectivo.

##### **Disposición Adicional Segunda**

Las partes firmantes del presente Convenio garantizarán el derecho de igualdad y no discriminación y difundirán la Legislación vigente relativa a la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

##### **Disposición Adicional Tercera**

Protocolo de Acoso Laboral; las partes manifiestan la existencia del Protocolo de actuación en materia de Acoso laboral para los trabajadores de Hospital Tres Culturas y Talavera, el cual está colgado en la Intranet del centro y detallando las formas de actuar para el trabajador, garantizando la confidencialidad de los afectados e indemnidad frente a las represalias. Así dicho Protocolo recoge las Normas Generales de la Comisión de Mediación y procedimientos de actuación.

#### **Anexo I de retribuciones**

Salario base (Incluidas las pagas extras)

	Anual 2016	Anual 2017	Anual 2018
Auxiliar no titulado	13.395,09	13.562,53	13.732,06
Auxiliar titulado	13.979,53	14.154,27	14.331,20
Técnico Especialista	15.577,90	15.772,62	15.969,78
Diplomado	21.089,42	21.353,04	21.619,95
Licenciado	30.283,33	30.661,87	31.045,14
<b>Complemento de destino</b>			
Auxiliar no titulado	775,37	785,06	794,88
Auxiliar titulado	775,37	785,06	794,88
Técnico Especialista	1.550,75	1.570,13	1.589,76
Diplomado	1.550,75	1.570,13	1.589,76
<b>Plus transporte</b>			
Auxiliar no titulado	256,91	269,76	283,25
Auxiliar titulado	256,91	269,76	283,25
Técnico Especialista	256,91	269,76	283,25
Diplomado	256,91	269,76	283,25
Licenciado	256,91	269,76	283,25
<b>Otros</b>			
Noches	26,27	26,53	26,79
Festivos	37,60	38,72	39,88
Domingos	35,54	35,89	36,25
Festivos especiales	56,39	58,08	59,83

**Anexo II. Grado de parentesco**

<b>Titular/Cónyuge</b>				
1º Grado	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/Nuero
2º Grado	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos
3º Grado	Bisabuelos	Tíos	Sobrinos	Biznietos
4º Grado	Primos			

Toledo 3 de agosto de 2016.-El Director Provincial de Economía, Empresas y Empleo P.A. El Jefe de Servicios de Seguridad y Salud Laboral (Artículo 14 del Decreto 81/2015 de 14 de julio D.O.C.M. de 16 de julio), José Luis Montalvo López-Palomino.

N.º I.-4746