

**CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO  
HOSPITAL AITA MENNI  
AÑOS 2.018 – 2.026**

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### Art. 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

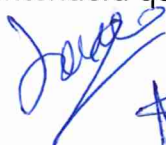
El presente Convenio Colectivo Extraestatutario de eficacia limitada será de aplicación para todas las personas trabajadoras del HOSPITAL PSIQUIATRICO AITA MENNI de las Hermanas Hospitalarias del Sgdo. Corazón de Jesús en Santa Agueda (Arrasate) de acuerdo a las siguientes normas:

1. Todas las personas trabajadoras en los centros en los que es de aplicación obligatoria este convenio, podrán solicitar su adhesión al convenio en su totalidad de manera individual realizando una petición por escrito a la Dirección de la Empresa. El plazo de presentación del escrito será de dos meses contados a partir de la fecha de firma de este acuerdo.
2. Igualmente será de aplicación a todas las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos USAE y SATSE, bastando para ello con que los propios sindicatos referenciados soliciten a la Empresa su aplicación aportando a tal efecto la lista de personas a las que debe aplicarse este Convenio Colectivo.
3. Transcurrido el plazo de dos meses contados a partir de la fecha de firma de este acuerdo cualquier persona trabajadora podrá solicitar, en cualquier momento, su adhesión al Convenio, no siendo de aplicación en estos supuestos el efecto retroactivo y siendo la fecha de efectividad la de la comunicación a la Dirección de la empresa.

### Art. 2. ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2018 cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2026, salvo en aquellos puntos en los que se establezca una vigencia diferente.

Mientras no se firme un nuevo convenio que lo sustituya, el presente se entenderá prorrogado expresamente. No obstante, iniciadas las negociaciones de un nuevo convenio, si entre la última reunión de negociación y la siguiente se dejara transcurrir más de un año sin que alguna de las organizaciones sindicales o empresa presentes en la comisión negociadora adoptara iniciativa alguna, se entenderá que el presente convenio pierde su vigencia.



### Art. 3. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Aquellas personas o grupos que disfruten excepcionalmente en el momento de la aprobación del presente convenio de situaciones más beneficiosas que las consignadas en el mismo, se les mantendrá estrictamente "ad personan".

### Art. 4. CONFLICTIVIDAD LABORAL.

Antes de adoptar actitudes conflictivas de carácter colectivo, las partes firmantes del Acuerdo se comprometen a agotar la vía del diálogo dentro de la propia Comisión Paritaria.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO) suscrito el día 16.02.2000 y publicado en el BOPV el 04.04.2000, con sus normas complementarias posteriores. Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Así mismo, ambas partes se comprometen a utilizar el procedimiento voluntario de resolución de conflictos individuales, en las materias que se pacten, cuando alguna de las partes solicite su intervención.

### Art. 5. COMISIÓN PARITARIA.

1.º. Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, conformada por las partes firmantes del Acuerdo, integrada de la siguiente forma:

Dos personas, con un voto cada una de ellas, en representación de las personas trabajadoras:

Dña. Maria Sonia Martín Silvosó

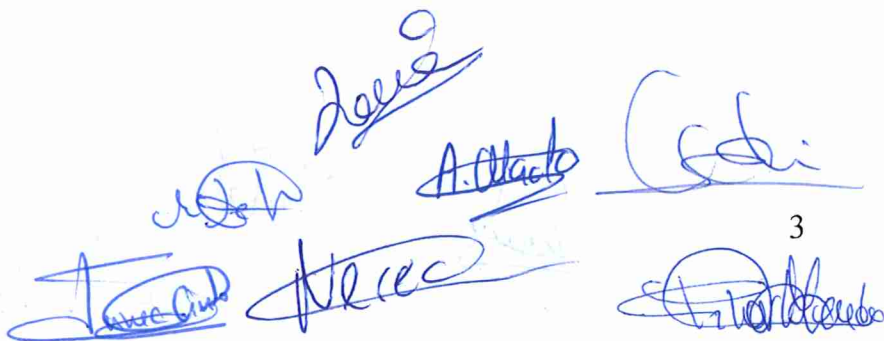
Dña. Beatriz Pin Jauregui

Dos personas, con un voto cada una de ellas en representación de la Empresa:

Dña. Verónica San Román Seoane

D. Jose Ignacio Imaz Arizmendi





2.º La Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del texto de convenio.
- b) Resolución definitiva y vinculante para las partes firmantes de cuantos asuntos y reclamaciones se sometan a su consideración respecto a la aplicación práctica de las disposiciones del convenio.
- c) Estudio e informe del grado de aplicación, incumplimiento y eficacia del convenio en cada Servicio.

3.º Las resoluciones de la Comisión Mixta Paritaria requerirán la aprobación por la mayoría de las partes integrantes de la misma.

4.º La Comisión deberá especificar por escrito el orden del día que propone, al menos con 5 días de antelación.

5.º Se fija como domicilio de dicha Comisión Mixta el propio Centro de Trabajo.

## II. CLASIFICACIÓN FUNCIONAL - CATEGORÍAS PROFESIONALES.

### Art. 6. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Se estará en lo contemplado en la Ordenanza Laboral (Ley General de Sanidad del año 1976) en el Anexo 1.

## III. RETRIBUCIONES BÁSICAS.

### Art. 7. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

La estructura retributiva de las personas trabajadoras del HOSPITAL PSIQUIÁTRICO AITA MENNI de las Hermanas Hospitalarias del Sgdo. Corazón de Jesús en Santa Águeda (Arrasate), está constituida por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias.
- d) Incentivos.
- e) Plus por trabajo en domingos y festivos.
- f) Plus por trabajo nocturno.
- g) Complemento "ad personam".
- h) Guardias médicas.
- i) Guardias de mantenimiento.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Marlene', 'Ana Cruz', 'Javier', 'Nerea', and others.

## Art. 8. RETRIBUCIONES.

Para el **año 2.018** se aplicará un incremento consolidable del 1,10% sobre el concepto "Salario Base" de la tabla retributiva vigente a 31 de diciembre de 2.017 en cada una de las categorías profesionales. (Ya abonado a cuenta de convenio a la firma del acuerdo).

Para el **año 2.019** se aplicará un incremento consolidable del 1.20% sobre el concepto "Salario Base" de la tabla retributiva vigente a 31 de diciembre de 2.018. (Ya abonado a cuenta de convenio a la firma del acuerdo).

### Abono compensatorio **ejercicios 2.020 y 2.021:**

Las personas trabajadoras en alta a la firma del convenio, percibirán una cantidad no consolidable, en concepto de Plus Compensatorio, por importe anualizado resultante de aplicar un 0.5% sobre el "Salario Base" de la categoría de referencia de Auxiliar de Enfermería (TCAE) de la tabla retributiva correspondiente al ejercicio 2019, proporcional al porcentaje de jornada y al tiempo trabajado durante el periodo 2020-2021.

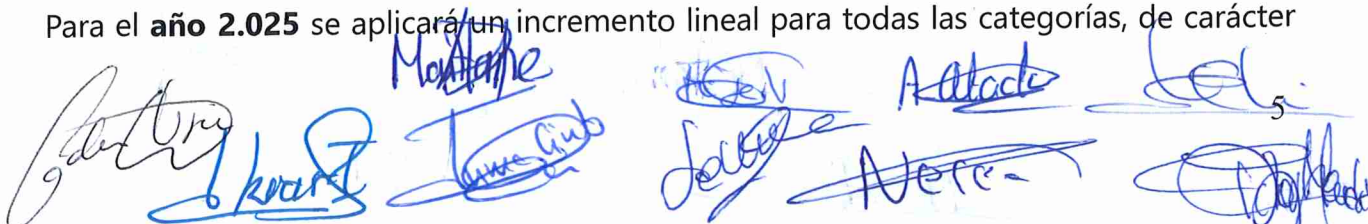
Para el **año 2.022** se aplicará un incremento lineal para todas las categorías, de carácter consolidable a razón del 6.5% sobre la referencia del "Salario Base" vigente a 31 de diciembre de 2.019 de la categoría de Auxiliar de Enfermería - TCAE. (Ya abonado un 4.3% a cuenta de convenio a la firma del acuerdo).

Adicionalmente, desde el ejercicio 2022 el valor del trienio para la categoría de Limpieza queda equiparado al valor aplicado para el personal Auxiliar Enfermería-TCAE. (Ya abonado a cuenta convenio a la firma del acuerdo).

Para el **año 2.023** se aplicará un incremento lineal para todas las categorías, de carácter consolidable a razón del 3% en los conceptos "Salario Base" y "Antigüedad" tomando como referencia los conceptos de la tabla retributiva vigente a 31 de diciembre de 2.022 de la categoría de Auxiliar de Enfermería - TCAE. Asimismo, se aplicará un incremento consolidable del 3% en el concepto "Incentivos" sobre la tabla retributiva vigente a 31 de diciembre de 2.022.

Para el **año 2.024** se aplicará un incremento lineal para todas las categorías, de carácter consolidable a razón del 3% en los conceptos "Salario Base" y "Antigüedad" tomando como referencia los conceptos de la tabla retributiva vigente a 31 de diciembre de 2.023 de la categoría de Auxiliar de Enfermería - TCAE. Asimismo, se aplicará un incremento consolidable del 3% en el concepto "Incentivos" sobre la tabla retributiva vigente a 31 de diciembre de 2.023.

Para el **año 2.025** se aplicará un incremento lineal para todas las categorías, de carácter

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a row at the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be names like 'Martín', 'A. Abado', and 'Nere'.

consolidable a razón del IPC general correspondiente a diciembre de 2.024 en los conceptos "Salario Base" y "Antigüedad" tomando como referencia los conceptos de la tabla retributiva vigentes a 31 de diciembre de 2.024 de la categoría de Auxiliar de Enfermería - TCAE. Asimismo, se aplicará un incremento consolidable del IPC general correspondiente a diciembre de 2.024 en el concepto "Incentivos" sobre la tabla retributiva vigente a 31 de diciembre de 2.024.

Para el **año 2.026** se aplicará un incremento lineal para todas las categorías, de carácter consolidable a razón del IPC general correspondiente a diciembre de 2025 en los conceptos "Salario Base" y "Antigüedad" tomando como referencia los conceptos de la tabla retributiva vigente a 31 de diciembre de 2.025 de la categoría de Auxiliar de Enfermería - TCAE. Asimismo, se aplicará un incremento consolidable del IPC general correspondiente a diciembre de 2.025 en el concepto "Incentivos" sobre la tabla retributiva vigente a 31 de diciembre de 2.025.

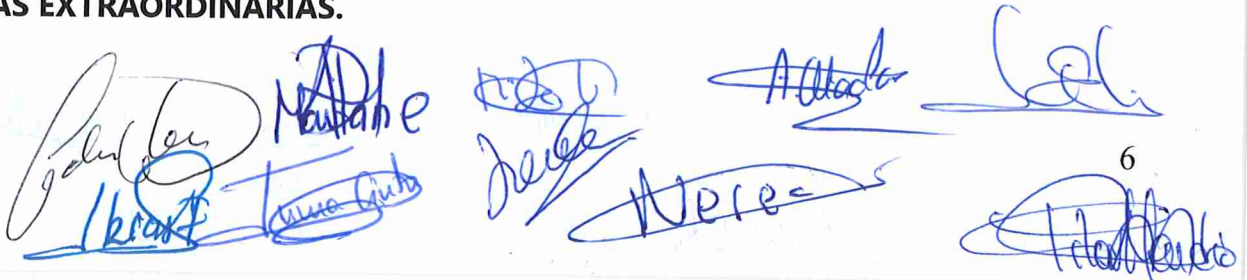
Se acuerda la aplicación de una **cláusula de garantía salarial aplicable a partir del 01 de enero de 2027**, siempre que la suma del IPC general a fecha 31 de diciembre de cada uno de los años 2023, 2024, 2025 y 2026, fuera superior a la suma de los incrementos salariales pactados en dicho periodo según lo establecido en el presente Convenio, en cuyo caso, se abonará el 60% de dicha diferencia porcentual que incrementará de manera lineal y con carácter consolidable para todas las categorías en los conceptos "Salario Base" y "Antigüedad" tomando como referencia los conceptos de la tabla retributiva vigente a 31 de diciembre de 2.026 de la categoría de Auxiliar de Enfermería - TCAE. Asimismo, dicha diferencia porcentual se aplicará como incremento consolidable en el concepto "Incentivos" sobre la tabla retributiva vigente a 31 de diciembre de 2.026.

### Art. 9. ANTIGÜEDAD.

La remuneración por año de servicio, consistirá en trienios con los valores que figuran en la Tabla para cada categoría.

Se aplicará desde el 1 de enero para los que cumplan dentro del primer semestre, y desde el 1 de julio para los que cumplan dentro del segundo semestre.

### Art. 10. PAGAS EXTRAORDINARIAS.



El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias: una paga antes del 30 de Junio, y otra antes del 20 de Diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario calculado sobre la media percibida en los tres meses anteriores trabajados, sin que en dicho cálculo se tenga en cuenta los importes de las horas extraordinarias ni otros devengos de carácter no ordinario (como son los Pluses por trabajo en domingos y festivos y por trabajo nocturno), no siendo nunca inferiores al salario base más antigüedad.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en proporción al tiempo trabajado.

### Art. 11. PLUSES.

#### a) POR TRABAJO EN DOMINGO Y/O FESTIVO.

Todo el personal que trabaje realmente un domingo y/o festivo devengará por el mismo por este concepto una cantidad fija de:

- D.U.E., TCAE, Telefonista, ...: 4,27 €/hora

A estos efectos, se considera festivo o domingo al tiempo que media entre las 22 horas del día de víspera y las 22 horas del día festivo.

#### b) POR TRABAJO FESTIVO ESPECIAL (24 diciembre turno de Tarde, 25 de diciembre, 31 diciembre turno de tarde y 1 de enero).

Todo el personal que trabaje realmente un domingo y/o festivo devengará por el mismo por este concepto una cantidad fija de:

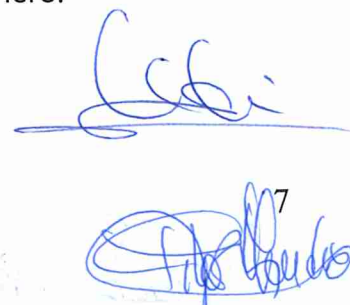
- D.U.E.: TCAE, Telefonista, ...: 140% de la hora festiva

A estos efectos, se considera festivo especial al tiempo que media entre las 22 horas del día de víspera y las 22 horas de los días festivos 25 de diciembre y 01 de enero.









### c) COMPLEMENTO POR TRABAJO NOCTURNO.

El personal que trabaje realmente un día en período nocturno devengará por el mismo según este concepto una cantidad fija:

- D.U.E., TCAE, Telefonista, ...: 3,10 €/ hora

### IV. JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS.

#### Art. 12. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 1.624 horas anuales para los años 2.018, 2.019, 2.020, 2.021 y 2.022

La jornada laboral para el resto de los años de vigencia del convenio queda establecida en:

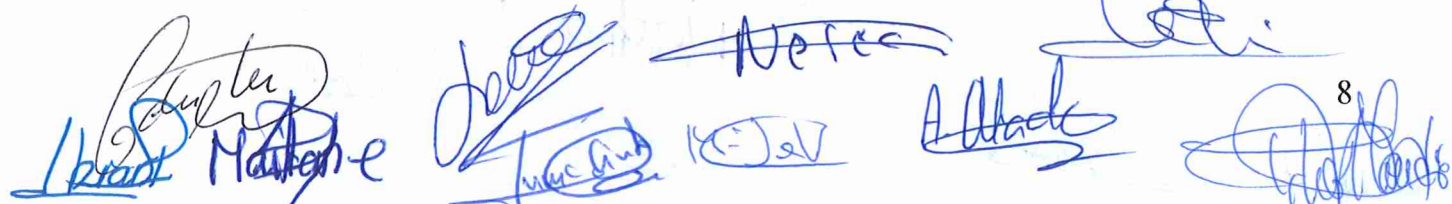
- Año 2.023: 1.616 horas anuales.
- Año 2.024: 1.600 horas anuales.
- Año 2025: 1.592 horas anuales.
- Año 2026: 1.592 horas anuales.

Las disminuciones de horas anuales acordadas supondrán una minoración de jornadas en los calendarios de los profesionales sobre los ejercicios anteriores a razón de 1 jornada en el ejercicio 2023, 2 jornadas para el ejercicio 2024 y 1 jornada en los ejercicios 2025 y 2026.

Para el personal de enfermería el número de jornadas máximo será de 232 días para los años 2.018-2.022, disminuyendo en jornadas en función a lo dispuesto en el párrafo anterior.

El personal que no tiene un sistema de rotación de jornada (mañana y tarde), no tiene jornada partida o no trabaja de noche, dispondrá de una flexibilidad horaria de entrada y salida de 1/2 hora, a partir de las 8h. de la mañana, teniendo que cumplir la totalidad de la jornada contemplada en los respectivos calendarios día a día.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, siendo obligación de todas las personas trabajadoras fichar tanto a la entrada como a la salida del trabajo.



No podrán las personas trabajadoras ausentarse del centro de trabajo, dentro de la jornada laboral, sin autorización expresa de la Dirección de la Empresa, salvo el primer día de cobro de la nómina, si se trabaja en turno de mañana, en que podrán ausentarse a los solos efectos de la nómina, durante la media hora del bocadillo, fichando a la salida y al regreso.

Todo el personal con jornada completa dispondrá de 7 horas de libre disposición al año o la parte proporcional en caso de los profesionales con jornada parcial, pudiéndose disfrutar en horas o su correspondiente fracción, tanto a la entrada como a la salida, previa comunicación y visto bueno del Área de Personas.

La disminución de horas anuales acordada en el presente convenio para los ejercicios 2023-2026 y su disfrute en disminución de jornadas supone una discordancia con el cumplimiento de la jornada anual marcada para cada año en función de los turnos que tengan las personas trabajadoras, para lo cual se regularizará contra las horas de libre disposición de cara a garantizar el cumplimiento estricto de las horas anuales establecidas por convenio.

#### **Art. 13. PERIODO DE PRUEBA.**

En lo relativo al período de prueba que necesariamente habrá de pactarse por escrito en el contrato de trabajo, se establecen 6 meses para los Titulados Superiores, 3 meses para los Titulados Medios y Administrativos y 15 días para el resto del personal.

#### **Art. 14. FIESTA PATRONAL.**

Será considerada fiesta patronal a todos los efectos el 22 de diciembre, como celebración de Santo Tomás, salvo expreso acuerdo entre Empresa y personas trabajadoras para su celebración en fecha diferente. En caso de coincidir en domingo o festivo, se realizará en otro día laborable.

#### **Art. 15. VACACIONES.**

El personal disfrutará de 30 días naturales de vacaciones de los cuales al menos 26 serán laborales, pudiendo disfrutarse las mismas de una sola vez, o en dos períodos de quince días naturales, de los cuales 13 serán laborales.

Cuando la persona trabajadora cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones con relación al tiempo trabajado. Así mismo tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones en caso de ingreso en el transcurso del año natural. Las vacaciones se pagarán calculándose sobre la media percibida en los tres meses anteriores trabajados en los conceptos de Salario Base, Antigüedad, Incentivos y Complemento

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

"ad personam".

El período de disfrute de vacaciones no podrá modificarse a menos de 15 días de su inicio, salvo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, o por causa de fuerza mayor para el buen funcionamiento de la Empresa. Una vez establecida las fechas de vacaciones, si por razones consideradas urgentes o fuerza mayor, a una persona trabajadora se le modifica la fecha de las vacaciones, dicha persona trabajadora tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se le hubiesen causado, previa presentación de documentos justificativos del mismo.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

En el supuesto de no poder disfrutar la persona trabajadora del periodo vacacional, en parte o en su totalidad por encontrarse en situación de incapacidad temporal, derivada tanto de enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional, embarazo, parto, o acumulación de lactancia, se tendrá derecho al disfrute de vacaciones a la finalización de la contingencia que hubiere generado la suspensión del contrato y previo acuerdo establecido entre las partes.

#### **Art. 16. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos recogidos como licencias y permisos.

Las licencias se configuran como un derecho del personal, de una ausencia retribuida del trabajo, por causas y duración tipificadas en la norma. Su resolución, siempre que se solicite con la debida antelación, no podrá ser demorada ni denegada y tendrá que resultar practicable al solicitante, al ser concebida como derecho del personal. La retribución no incluirá lo correspondiente a los Pluses Festivos y por trabajo nocturno.

A efectos de las licencias al personal que trabaje de noche se le considerará el día del hecho causante.

#### **A. GESTACIÓN, ALUMBRAMIENTO, LACTANCIA Y ADOPCIÓN.**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, producirá la suspensión del contrato durante 16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la madre biológica y del progenitor distinto a la misma siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto para ambos progenitores. En caso de fallecimiento de la

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

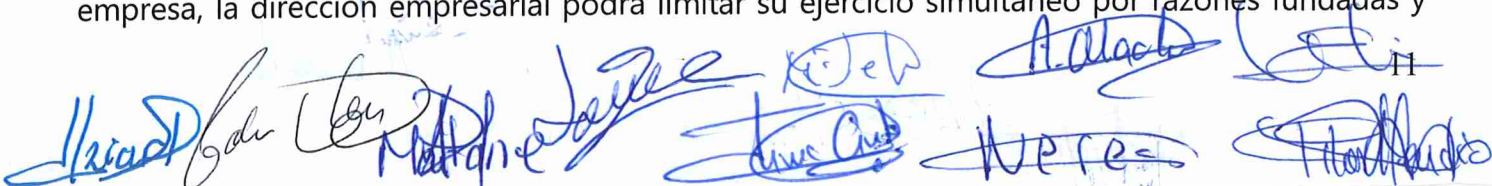
En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y



objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción y acogimiento la suspensión del contrato tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En los casos de adopción o acogimiento múltiple se ampliará en dos semanas por cada hijo a partir del segundo.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Cuando se trate de una adopción internacional y sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días por escrito. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirla en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Quien ejerza este derecho, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.


Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.


La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

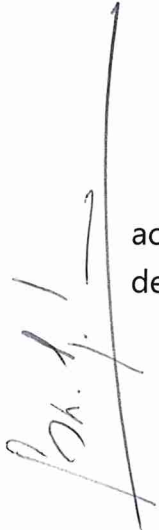
Por: P. G. /

*[Handwritten signatures and initials]*

 Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

 Lo previsto en materia de gestación, lactancia, parto y adopción se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de existir de futuro alguna modificación automáticamente será ésta aplicable.

**B. MATRIMONIO.**

 20 días naturales (a los efectos de esta licencia las parejas de hecho debidamente acreditadas en el Registro Oficial correspondiente tendrán la misma consideración que las de derecho).


**C. PARA SOMETERSE A EXÁMENES DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL O TITULACIÓN EN SU CASO RELACIONADA CON LA ACTIVIDAD DESEMPEÑADA EN EL CENTRO.**

El tiempo mínimo imprescindible, debidamente justificado, y con preaviso mínimo de 15 días de antelación. Para otro tipo de exámenes el permiso no será retribuido.

**D. POR FALLECIMIENTO Y ENTIERRO.**

Del cónyuge / compañero/a, (A los efectos de esta licencia, las parejas de hecho debidamente acreditadas en el Registro Oficial correspondiente tendrán la misma consideración que las de derecho), 5 días naturales y, por fallecimiento y entierro de los hijo/as, padres, madres, hermano/as, nieto/as y abuelo/as, 3 días naturales.

**E. POR ENFERMEDAD GRAVE QUE REQUIERA HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA.**

 Y siempre que fuera precisa la asistencia de la persona trabajadora para atender a dicho

pariente, mediante la oportuna certificación:

- Del cónyuge / pareja o parientes de 1er grado: 3 días naturales las dos primeras situaciones del año natural.
- Y por parientes de segundo grado: 2 días naturales la primera situación del año natural.

#### **F. POR MATRIMONIO DE HIJO/AS Y HERMANA/OS.**

1 día natural.

#### **G. POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL.**

1 día natural.

#### **H. POR CUMPLIMIENTO DE UNA LABOR INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL.**

Entendiéndose por tal, por ejemplo, la asistencia como miembro a una Mesa Electoral, a un Jurado, o como testigo en un juicio de carácter no privado. El permiso es por el tiempo necesario, sin exceder de 2 jornadas consecutivas, o 5 días alternos al mes.

#### **I. POR ASUNTOS PROPIOS.**

3 días naturales para asuntos propios, de los cuales uno de ellos será sin justificación.

El derecho se generará de forma proporcional al tiempo efectivo trabajado durante el año natural en curso.

Deberán solicitarse en todo caso, por escrito y con anticipación mínima de 48 horas.

Se entenderán como asuntos propios aquellos que impliquen cumplimiento de atenciones de carácter familiar, con parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad, tales como bodas, bautizos, comuniones y acontecimientos de naturaleza familiar íntima, con parientes en primer grado en bodas de oro y de plata, asistencia a actos de carácter judicial privado, administrativo o laboral que afecten a la persona trabajadora, visitas y reconocimientos médicos, asistencia a consultorios jurídicos o congresos sindicales, siempre

que no afecten simultáneamente a más de ocho personas de la Empresa, ni a más de dos en la misma Unidad en cuyo caso se aplicará el ejercicio de este derecho a otro día. Este permiso no se concederá a menos de una semana anterior o posterior al disfrute de las vacaciones.

En los casos **d)**, **e)**, y **f)** se ampliará el permiso a 1 día a partir de los 200 kilómetros, y por cada 200 kilómetros más de desplazamiento, con un máximo de 3 días de ampliación. Así mismo en los casos de los apartados **d)** y **e)** se entienden incluidos los parientes políticos hasta segundo grado de afinidad; si bien en tales casos no tendrán derecho a ampliación de la licencia por desplazamiento.

### Art. 17. EXCEDENCIA VOLUNTARIA ESPECIAL.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por la misma persona, si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el transcurso del primer año de excedencia voluntaria, el trabajador podrá solicitar su reingreso por escrito con un mínimo de 15 días de antelación, y la Empresa estará obligada a readmitirle automáticamente, siempre que se hayan cumplido los requisitos anteriores.

Transcurrido el primer año desde que se solicite la excedencia voluntaria:

- a) Si la persona trabajadora no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.
- b) En los casos en que no exista vacante de la categoría profesional de la persona trabajadora, la Empresa se lo comunicará.
- c) La persona trabajadora que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

### Art. 18. EXCEDENCIA ESPECIAL.

Se considerará en esta situación al personal que pudiera ser nombrado para cargo

público o sindical de carácter no permanente. En tal caso, disfrutará de excedencia mientras se mantenga en dicho cargo, debiendo solicitar la reincorporación en el plazo de seis meses desde que abandonara el cargo.

#### **Art. 19. CESES.**

Los plazos de preaviso serán los siguientes:

- Personal Directivo, Sanitario, Titulado Superior y de grado medio, Técnico no Sanitario y Administrativo: Un mes.
- Resto del personal: Quince días.

La falta de preaviso en los plazos indicados dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación final de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario real diario por cada día de retraso en el aviso.

#### **Art. 20. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE, RESPONSABILIDAD CIVIL.**

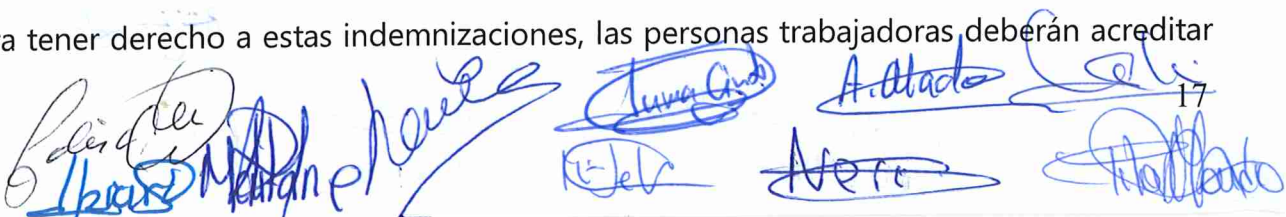
La Empresa contratará una póliza de seguro colectivo con las siguientes indemnizaciones que sustituirán en sus respectivos casos las obligaciones establecidas por el Decreto de 2 de marzo de 1.944, y posteriores:

- a) Por fallecimiento natural: hasta 12.344,80 €.
- b) Fallecimiento por accidente sea laboral o no: hasta 18.517,18 €
- c) Invalidez absoluta y permanente reconocida por los organismos competentes derivada de accidente laboral o no laboral dependiente de su grado, hasta un máximo de 30.861,98 €.

La empresa complementará los riesgos asegurados en la póliza de Seguro Colectivo hasta las cantidades arriba señaladas.

La empresa pondrá a disposición del comité, delegado o cualquier persona trabajadora que lo solicite, una copia de las condiciones del seguro a que se hace referencia en el presente artículo.

Para tener derecho a estas indemnizaciones, las personas trabajadoras deberán acreditar



una antigüedad mínima de un mes en la Empresa, no teniendo derecho a esta indemnización las personas trabajadoras temporales con contrato inferior a seis meses.

### **Art. 21. MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO.**

El personal de guardia tendrá derecho a manutención y alojamiento en el centro.

Se respetarán en todo caso los derechos adquiridos, "ad personam", por el personal que viniera disfrutando de cualquiera de estos conceptos con anterioridad a la vigencia de este convenio.

En los casos de guardias u otro tipo de eventualidades de carácter excepcional, surgidas por necesidades del centro y demandadas específicamente por la Dirección del mismo, en que las personas trabajadoras deban permanecer necesariamente en el lugar de trabajo, el centro facilitará a su cargo la manutención y alojamiento.

La Dirección facilitará el acceso del personal que trabaja en el centro al servicio de alimentación del mismo en el comedor de la cafetería fuera de las horas de trabajo (entre las doce y las tres y cuarto de la tarde). En este caso la manutención será a cargo de las personas trabajadoras que utilicen dicho servicio, con el precio acordado previamente.

### **Art. 22. PRENDAS DE TRABAJO.**

La empresa, entregará a todo su personal, los uniformes, ropa y facilitará dos marcas de calzado homologado para su elección corriendo con el gasto de su limpieza. Las prendas expresadas serán sustituidas cada vez que, por su uso normal en el trabajo, fuera precisa la renovación de las mismas, siendo imprescindible la entrega de las prendas usadas.

### **Art. 23. ANTICIPOS.**

Las personas trabajadoras en activo, tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes.

*(Handwritten signatures and initials)*  
Codi...  
Martina  
A. Abado  
18  
A. Abado

Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

#### **Art. 24. REVISIÓN MÉDICA.**

La Empresa deberá realizar un chequeo médico anual, a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo. Que consistirá como mínimo en análisis de sangre y orina y algún otro que se pudiera pactar.

A tal efecto se realizará el calendario del plan de revisión médica, entregando a cada trabajador el correspondiente informe de la revisión.

#### **IV/ EUSKERA.**

#### **Art. 25. EUSKERA.**

Todas las notas y avisos de la Dirección se redactarán en castellano y euskera. La Empresa facilitará individualmente o de forma mancomunada locales para que se impartan clases de euskera entre las personas trabajadoras, siempre que dichas clases se soliciten y asistan a ellas un mínimo de 15 personas. Las clases se impartirán fuera de las horas de trabajo.

#### **V/ PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS E INDEMNIZACIONES.**

#### **Art. 26. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS.**

En los casos de expedientes de crisis la indemnización será de 1,5 meses de salario (esto es, Salario Base, Antigüedad e Incentivos) por cada año de trabajo efectivo, hasta un máximo de 12 años, es decir, hasta los 18 meses de salario.

#### **Art. 27. DIETAS.**

La Empresa abonará las dietas que se indican a continuación a todo el personal que en comisión de servicio deba realizar desplazamientos, en donde sea preciso efectuar cualquiera

*[Handwritten signature]*  
L. J. J. J.

*[Handwritten signature]*  
J. J. J. J.

*[Handwritten signature]*  
A. J. J. J.

*[Handwritten signature]*  
A. J. J. J.

*[Handwritten signature]*  
A. J. J. J.

de las indicadas comidas.

- Desayuno 1,79€.
- Comida 11,96€.
- Cena 8,68€.
- Completo 38,35€.
- Precio Kilómetro 0,32€.

## Art. 28. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA – CONTRATOS DE RELEVO.

A) En los contratos por circunstancias de la producción se regirá por lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que deriven de las vacaciones anuales.

Quando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

B) Los contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con reserva de puesto de trabajo se podrán celebrar siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

C) Con relación al contrato de relevo, se formalizará la contratación de un trabajador inscrito como desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que acceda a la jubilación parcial, realizándose ambos contratos simultáneamente.

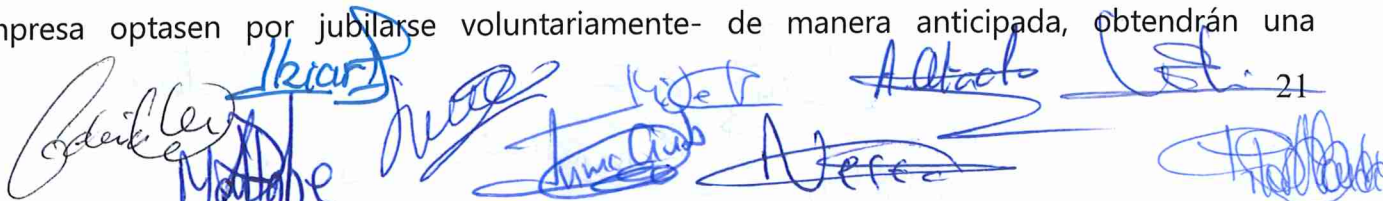
### **Art. 29. CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL.**

El contrato indefinido a tiempo parcial se regirá por lo establecido legalmente en cada momento. Se pacta que el porcentaje máximo de horas complementarias que podrán realizarse será, a la fecha de la firma del presente convenio y durante la vigencia del mismo, el 60% sobre el número de horas ordinarias contratado con la persona trabajadora.

### **Art. 30 JUBILACIÓN, INVALIDEZ E INDEMNIZACIÓN A LA CONSTANCIA**

A los efectos de lo que dispone el Real Decreto 1698/2011 de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, y en tanto se halle vigente la posibilidad de dicha jubilación anticipada con el 100% de la prestación de jubilación, el centro se obliga a jubilar al personal a los 64 años sustituyéndolo por otro.

Los trabajadores que a la edad de 60 años y con 30 años o más de antigüedad en la empresa optasen por jubilarse voluntariamente- de manera anticipada, obtendrán una



indemnización, según la siguiente escala:

- A los 60 años 150 días de su salario.
- A los 61 años 132 días de su salario.
- A los 62 años 114 días de su salario.
- A los 63 años 96 días de su salario.
- A los 64 años 78 días de su salario.

### Art. 31. CONTRATOS FORMATIVOS

Este tipo de contratos tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

- A) El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo y se registrará por lo contenido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años. Se establece que todas aquellas personas trabajadoras que fueran contratadas bajo la modalidad de un contrato formativo en alternancia percibirán al menos la siguiente retribución:

- Durante el primer año de contrato, el 75%.
- Durante el segundo año de contrato el 85%.

Dichos porcentajes, hacen referencia al salario fijo en las tablas del Convenio para persona trabajadora que desempeñe el mismo puesto o equivalente, siendo esta retribución proporcional al tiempo efectivo de trabajo, si las personas trabajadoras son contratadas a tiempo parcial.

- B) El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se registrará por lo contenido en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Se establece que todas aquellas personas trabajadoras que fueran contratadas bajo la modalidad de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, percibirán al menos el 85% sobre el salario fijo en las

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

tablas del Convenio para persona trabajadora que desempeñe el mismo puesto o equivalente, siendo esta retribución proporcional al tiempo efectivo de trabajo, si las personas trabajadoras son contratadas a tiempo parcial.

## VI/ GARANTÍAS SINDICALES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

### Art. 32. GARANTÍAS GENERALES.

Ambas partes pactan expresamente que los miembros del Comité de Empresa tendrán los derechos que les reconoce el Convenio Colectivo Provincial para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Sanitaria de Gipuzkoa, correspondiente al año 1.999-2000.

Cuando un miembro del Comité de Empresa del servicio nocturno presente con la debida antelación el impreso de solicitud de horas sindicales, éste tendrá derecho al complemento por plus nocturno del día señalado para tal fin. A efectos de esta licencia se considerará el día del hecho causante.

### DERECHOS Y GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DEL PERSONAL.

Sin perjuicio de lo señalado en la legislación vigente el Comité de Empresa, sus miembros y Lo/as delegado/as de personal, tendrán derecho a:

- a) 35 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de la empresa.
- b) Proponer a la empresa la aplicación de medidas que redunden en beneficio de los trabajadores.
- c) Disponer de un tablón de anuncios para información y propaganda sindical.
- d) No ser sancionados por su actuación como miembro del Comité o Delegados.
- e) Podrán instar la declaración de conflicto colectivo.
- f) Podrán intervenir en la tramitación de los convenios colectivos.
- g) En los expedientes de crisis de la índole que sea, será obligatorio el informe de Lo/as delegado/as de Comité y ello en el improrrogable plazo de 7 días desde su solicitud, transcurrido el cual sin ser emitido, se entenderá por evacuado.
- h) Asimismo, será preceptivo el informe del Comité o delegados en materia de fijación de horario de trabajo y turnos, así como los cambios que se produzcan, pero todo ello con un carácter general.
- i) En los casos mencionados en los apartados g) y h) de no existir acuerdo entre empresa y los trabajadores, resolverá la Autoridad Laboral.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

ASAMBLEAS.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a realizar asambleas en los locales de la empresa. Asimismo, podrán disponer además de dos horas mensuales durante la época de negociación del Convenio, de un máximo de once horas anuales, retribuidas a salario real, dentro de la jornada de trabajo, para la celebración de tales asambleas, que podrán ser generales o realizarse por estamentos o grupos de personas trabajadoras.

La convocatoria de las asambleas es facultad del Comité de Empresa, o de Lo/as delegado/as de personal, a iniciativa propia o a propuesta del Delegado de una Sección Sindical.

**Art. 33. DELEGADO/AS DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

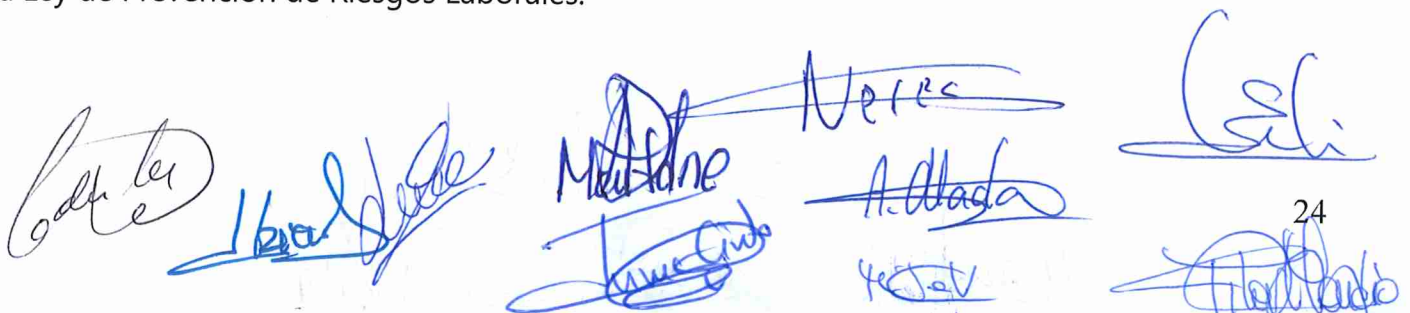
Lo/as delegado/as de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se designarán tanto/as delegado/as de prevención como la normativa especifique según el volumen de personas trabajadoras de la empresa, por y entre los miembros del Comité de Empresa. Lo/as delegado/as de Prevención, que tendrán garantías, competencias y facultades que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dispondrán, al margen de su crédito horario como miembros del Comité de Empresa, del tiempo necesario para ejercer las funciones implícitas a su cargo y como miembros del Comité de Seguridad y Salud.

Los cursos de formación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Generales tendrán una duración de 50 horas anuales para el conjunto de las tres personas.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado de manera paritaria por parte de los representantes legales de los trabajadores y de la Empresa. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, lo/as delegado/as Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Empresa si los hubiera, y que no formen parte de su composición.


El Comité de Seguridad y Salud se dotará de sus propias normas de funcionamiento. Las competencias, garantías y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'C. del...', 'H. del...', 'M. del...', 'N. del...', 'A. del...', and 'F. del...'. There are also some illegible scribbles and a signature that appears to be 'G. del...'. The signatures are arranged in a row across the bottom of the page.

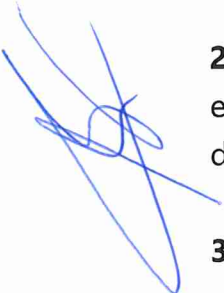
## Art. 34. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

En cuanto el régimen disciplinario aplicable en la Empresa se estará en lo contemplado en los artículos 72 a 86 de la Ordenanza Laboral (Ordenanza Laboral correspondiente al año 96).

### FALTAS



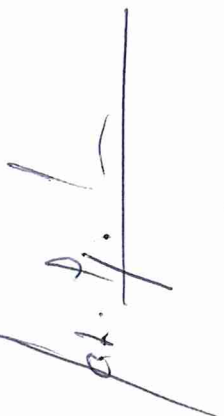
1.- Todo personal, sin excepción alguna, será responsable ante la Dirección de la Empresa, no sólo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en esta Ordenanza Laboral y Legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad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



2.- Se considerará falta todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en esta Reglamentación o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

3.- Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificarán en:

1. Leves
2. Menos graves
3. Graves
4. Muy graves

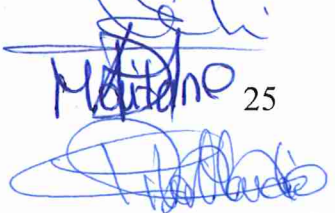
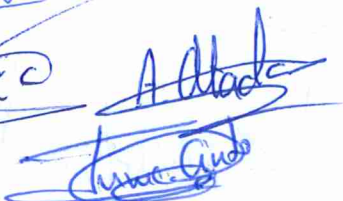






4.- Conforme a la clasificación contenida en el artículo anterior, la enumeración de las faltas es la siguiente:

#### 4.1. Faltas leves:

- a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, superiores a diez minutos e inferiores a veinte, que no causen perjuicio irreparable.
- b) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante el servicio.
- c) Las relativas a la falta de pulcritud personal.
- d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.
- e) No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días después de haberse realizado.
- f) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.

#### 4.2. Faltas menos graves:



25

- a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- b) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no se ocasione perjuicio irreparable.
- c) No atender a la prestación del servicio con la debida diligencia.
- d) No comunicar a la Empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los Seguros Sociales y Plus Familiar dentro de los cinco días siguientes de haberse producido, e incumplir los plazos de preaviso señalados en el artículo 33, para los casos de cese voluntario en los servicios de la misma.
- e) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra, en cuyo caso se calificará como falta grave.
- f) La imprudencia en el trabajo con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre Seguridad e Higiene, que no ocasione serios accidentes o daños al personal o elementos de trabajo.



#### 4.3. Faltas graves:

- a) Las reiteraciones o reincidencia en la comisión de faltas menos graves.
- b) No acudir al trabajo un día sin causa justificada.
- c) Pronunciar palabras malsonantes e insultos en acto de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.
- f) La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se clasificará como falta muy grave.
- g) Las de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no se motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.

#### 4.4. Faltas muy graves:

Tendrán esta consideración todas las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

5.- La relación y graduación de las faltas que anteceden, no es limitativa, sino meramente enunciativa, debiendo ser completadas, en su caso, en los Reglamentos de Régimen Interior de las Empresas.



cuando señale la Empresa pero dentro del plazo de quince días hábiles siguientes a su imposición.

Las sanciones por faltas graves y muy graves, excepto la de despido, se empezará a cumplir dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a la fecha de su firmeza, entendiéndose firmes cuando hayan transcurrido quince días hábiles, desde la fecha de notificación del acuerdo, sin que el sancionado lo haya impugnado ante la Jurisdicción Laboral.

La resolución y la sanción se dictará y notificará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.9.

**12.-** Las sanciones se cancelarán, salvo a efectos de reincidencia, por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

- a) Las leves, a los tres meses de su imposición.
- b) Las menos graves, al año.
- c) Las graves, a los dos años.
- d) Las muy graves, a los cuatro años, excepto la de despido, que por haber sido separado el trabajador de la Empresa no se cancelarán en ningún caso.

Cuando dentro de los períodos consignados en el párrafo anterior fuese concedido algún premio al sancionado, quedará reducido a la mitad el resto del tiempo que faltare para ser cancelada la sanción.

### **Art. 35. DESCUELGO SALARIAL.**

Mientras persista la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa Hospital Aita Menni, garantiza la no aplicación del procedimiento de descuelgo salarial regulado en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Cláusula de inaplicación del convenio**

En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

USAN

*[Handwritten signatures]*  
Maldonado

*[Handwritten signatures]*  
A. Alacó

*[Handwritten signatures]*  
Sindicato de Enfermería  
SATSE  
G-28584035  
28

**6.-** También se considera falta muy grave el abuso de autoridad por parte de los Jefes. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa a través del cauce jerárquico.

### SANCIONES

**7.-** Las sanciones que puedan imponerse al personal que hubiere incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las siguientes:

1. Por faltas leves.- Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas menos graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de diez días a veinte días.

4. Por faltas muy graves.- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a sesenta días, traslado de Departamento o Servicio por un periodo de tres meses a un año; inhabilitación para ascender de categoría durante tres años como máximo; despido.

**8.-** La facultad de las Empresas para sancionar caducará, para las faltas leves, a los tres días de que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de la Empresa: para las faltas menos graves, a los diez días; para las faltas graves, a los quince días, y para las muy graves, al mes, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

La deslealtad o el abuso de confianza caducará a los dieciocho meses de cometido el hecho.

**9.-** Corresponda a la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con la legislación vigente.

**10.-** La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la Magistratura de Trabajo. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

**11.-** Las sanciones que se impongan por faltas leves y menos graves se cumplirán

**TABLA DE SALARIOS BASE, INCENTIVOS Y TRIENIOS**  
**AÑOS 2019-2020-2021**

**S.B. Mensual    Incentivos    Trienio**

**Grupo 1**

PSIQUIATRA	2.481,38	508,13	73,06
M.NEUROLOGO/A	2.481,38	508,13	73,06
M.REHABILITADOR/A	2.481,38	508,13	73,06
M. INTERNO/A	2.481,38	508,13	73,06
M.GUARDIA	2.481,38		73,06
M.ADJUNTO/A	2.481,38		73,06
PSICOLOGO/A CLINICO	2.274,24	664,89	71,62
FARMACEUTICO/A	2.274,24	765,34	74,70

**Grupo 2**

A.T.S. / D.U.E.	1.671,46	746,44	61,15
TRABAJADOR/A SOCIAL	1.671,46	804,91	71,72
LOGOPEDA	1.671,46	741,49	56,11
FISIOTERAPEUTA	1.671,46	741,49	56,11
TERAP. OCUPAC.	1.671,46	741,49	56,11
ADM.SISTEMA INFORMAT.	1.671,46	804,91	71,73
ADMINISTRACION	1.671,46	372,92	71,73
SECRETARIO/A DIRECCION	1.632,72	239,37	56,11
BIBLIOTECARIO/A	1.632,72	182,02	56,11

**Grupo 3**

OFICIAL/A MANTENIMIENTO	1.840,67		80,15
CONDUCTOR/A	1.840,67		80,15

**Grupo 4**

PEON/A ESPECIALISTA	1.706,17		64,98
CUIDADOR/A PSIQUIATRICO/A	1.580,50		57,47
AUXILIAR DE CLINICA	1.580,50		57,47
AUX.ADM.SEC.	1.580,50		57,47
AGENTE PASTORAL	1.580,50		57,47
TELEFONISTA	1.580,50		57,47
MONITOR/A	1.580,50		57,47

**Grupo 5**

PEON/A ORDINARIO	1.580,50		57,47
------------------	----------	--	-------

**Grupo 6**

LIMPIEZA	1.264,44		36,69
----------	----------	--	-------

**TABLA DE SALARIOS BASE, INCENTIVOS Y TRIENIOS AÑO 2018**

	<b>S.B. Mensual</b>	<b>Incentivos</b>	<b>Trienio</b>
<b><u>Grupo 1</u></b>			
PSIQUIATRA	2.451,96	508,13	73,06
M.NEUROLOGO/A	2.451,96	508,13	73,06
M.REHABILITADOR/A	2.451,96	508,13	73,06
M. INTERNO/A	2.451,96	508,13	73,06
M.GUARDIA	2.451,96		73,06
M.ADJUNTO/A	2.451,96		73,06
PSICOLOGO/A CLINICO	2.247,27	664,89	71,62
FARMACEUTICO/A	2.247,27	765,34	74,70
<b><u>Grupo 2</u></b>			
A.T.S. / D.U.E.	1.651,64	746,44	61,15
TRABAJADOR/A SOCIAL	1.651,64	804,91	71,72
LOGOPEDA	1.651,64	741,49	56,11
FISIOTERAPEUTA	1.651,64	741,49	56,11
TERAP. OCUPAC.	1.651,64	741,49	56,11
ADM.SISTEMA INFORMAT.	1.651,64	804,91	71,73
ADMINISTRACION	1.651,64	372,92	71,73
SECRETARIO/A DIRECCION	1.613,36	239,37	56,11
BIBLIOTECARIO/A	1.613,36	182,02	56,11
<b><u>Grupo 3</u></b>			
OFICIAL/A MANTENIMIENTO	1.818,84		80,15
CONDUCTOR/A	1.818,84		80,15
<b><u>Grupo 4</u></b>			
PEON/A ESPECIALISTA	1.685,94		64,98
CUIDADOR/A PSIQUIATRICO/A	1.561,76		57,47
AUXILIAR DE CLINICA	1.561,76		57,47
AUX.ADM.SEC.	1.561,76		57,47
AGENTE PASTORAL	1.561,76		57,47
TELEFONISTA	1.561,76		57,47
MONITOR/A	1.561,76		57,47
<b><u>Grupo 5</u></b>			
PEON/A ORDINARIO	1.561,76		57,47
<b><u>Grupo 6</u></b>			
LIMPIEZA	1.249,45		36,69

**TABLA DE SALARIOS BASE, INCENTIVOS Y TRIENIOS AÑO 2022**

**S.B. Mensual    Incentivos    Trienio**

**Grupo 1**

PSIQUIATRA	2.584,11	508,13	73,06
M.NEUROLOGO/A	2.584,11	508,13	73,06
M.REHABILITADOR/A	2.584,11	508,13	73,06
M. INTERNO/A	2.584,11	508,13	73,06
M.GUARDIA	2.584,11		73,06
M.ADJUNTO/A	2.584,11		73,06
PSICOLOGO/A CLINICO	2.376,97	664,89	71,62
FARMACEUTICO/A	2.376,97	765,34	74,70

**Grupo 2**

A.T.S. / D.U.E.	1.774,19	746,44	61,15
TRABAJADOR/A SOCIAL	1.774,19	804,91	71,72
LOGOPEDA	1.774,19	741,49	56,11
FISIOTERAPEUTA	1.774,19	741,49	56,11
TERAP. OCUPAC.	1.774,19	741,49	56,11
ADM.SISTEMA INFORMAT.	1.774,19	804,91	71,73
ADMINISTRACION	1.774,19	372,92	71,73
SECRETARIO/A DIRECCION	1.735,45	239,37	56,11
BIBLIOTECARIO/A	1.735,45	182,02	56,11

**Grupo 3**

OFICIAL/A MANTENIMIENTO	1.943,40		80,15
CONDUCTOR/A	1.943,40		80,15

**Grupo 4**

PEON/A ESPECIALISTA	1.808,90		64,98
CUIDADOR/A PSIQUIATRICO/A	1.683,23		57,47
AUXILIAR DE CLINICA	1.683,23		57,47
AUX.ADM.SEC.	1.683,23		57,47
AGENTE PASTORAL	1.683,23		57,47
TELEFONISTA	1.683,23		57,47
MONITOR/A	1.683,23		57,47

**Grupo 5**

PEON/A ORDINARIO	1.683,23		57,47
------------------	----------	--	-------

**Grupo 6**

LIMPIEZA	1.367,17		57,47
----------	----------	--	-------

**TABLA DE SALARIOS BASE, INCENTIVOS Y TRIENIOS AÑO 2023**

**S.B. Mensual Incentivos Trienio**

**Grupo 1**

PSIQUIATRA	2.634,61	523,37	74,78
M.NEUROLOGO/A	2.634,61	523,37	74,78
M.REHABILITADOR/A	2.634,61	523,37	74,78
M. INTERNO/A	2.634,61	523,37	74,78
M.GUARDIA	2.634,61		74,78
M.ADJUNTO/A	2.634,61		74,78
PSICOLOGO/A CLINICO	2.427,47	684,84	73,34
FARMACEUTICO/A	2.427,47	788,30	76,42

**Grupo 2**

A.T.S. / D.U.E.	1.824,69	768,83	62,87
TRABAJADOR/A SOCIAL	1.824,69	829,06	73,44
LOGOPEDA	1.824,69	763,73	57,83
FISIOTERAPEUTA	1.824,69	763,73	57,83
TERAP. OCUPAC.	1.824,69	763,73	57,83
ADM.SISTEMA INFORMAT.	1.824,69	829,06	73,45
ADMINISTRACION	1.824,69	384,11	73,45
SECRETARIO/A DIRECCION	1.785,95	246,55	57,83
BIBLIOTECARIO/A	1.785,95	187,48	57,83

**Grupo 3**

OFICIAL/A MANTENIMIENTO	1.993,90		81,87
CONDUCTOR/A	1.993,90		81,87

**Grupo 4**

PEON/A ESPECIALISTA	1.859,40		66,70
CUIDADOR/A PSIQUIATRICO/A	1.733,73		59,19
AUXILIAR DE CLINICA	1.733,73		59,19
AUX.ADM.SEC.	1.733,73		59,19
AGENTE PASTORAL	1.733,73		59,19
TELEFONISTA	1.733,73		59,19
MONITOR/A	1.733,73		59,19

**Grupo 5**

PEON/A ORDINARIO	1.733,73		59,19
------------------	----------	--	-------

**Grupo 6**

LIMPIEZA	1.417,67		59,19
----------	----------	--	-------

**TABLA DE SALARIOS BASE, INCENTIVOS Y TRIENIOS AÑO 2024**

	S.B. Mensual	Incentivos	Trienio
<b>Grupo 1</b>			
PSIQUIATRA	2.686,62	539,07	76,56
M.NEUROLOGO/A	2.686,62	539,07	76,56
M.REHABILITADOR/A	2.686,62	539,07	76,56
M. INTERNO/A	2.686,62	539,07	76,56
M.GUARDIA	2.686,62		76,56
M.ADJUNTO/A	2.686,62		76,56
PSICOLOGO/A CLINICO	2.479,48	705,39	75,12
FARMACEUTICO/A	2.479,48	811,95	78,20
<b>Grupo 2</b>			
A.T.S. / D.U.E.	1.876,70	791,89	64,65
TRABAJADOR/A SOCIAL	1.876,70	853,93	75,22
LOGOPEDA	1.876,70	786,64	59,61
FISIOTERAPEUTA	1.876,70	786,64	59,61
TERAP. OCUPAC.	1.876,70	786,64	59,61
ADM.SISTEMA INFORMAT.	1.876,70	853,93	75,23
ADMINISTRACION	1.876,70	395,63	75,23
SECRETARIO/A DIRECCION	1.837,96	253,95	59,61
BIBLIOTECARIO/A	1.837,96	193,10	59,61
<b>Grupo 3</b>			
OFICIAL/A MANTENIMIENTO	2.045,91		83,65
CONDUCTOR/A	2.045,91		83,65
<b>Grupo 4</b>			
PEON/A ESPECIALISTA	1.911,41		68,48
CUIDADOR/A PSIQUIATRICO/A	1.785,74		60,97
AUXILIAR DE CLINICA	1.785,74		60,97
AUX.ADM.SEC.	1.785,74		60,97
AGENTE PASTORAL	1.785,74		60,97
TELEFONISTA	1.785,74		60,97
MONITOR/A	1.785,74		60,97
<b>Grupo 5</b>			
PEON/A ORDINARIO	1.785,74		60,97
<b>Grupo 6</b>			
LIMPIEZA	1.469,68		60,97

