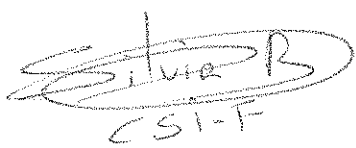


I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MARINA SALUD

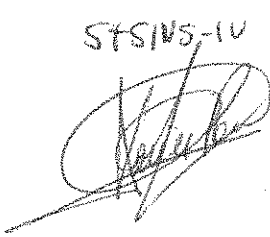
INDICE:

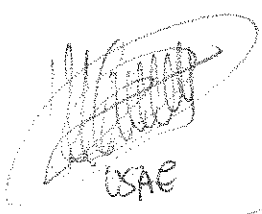
- 1.- Capítulo I _ Ámbito de Aplicación.
- 2.- Capítulo II _ Eficacia, Vinculación y Denuncia.
- 3.- Capítulo III _ Organización del Trabajo.
- 4.- Capítulo IV _ Sistema de trabajo, horario, jornada y vacaciones.
- 5.- Capítulo V _ Permisos y Excedencias.
- 6.- Capítulo VI _ Política de Contratación.
- 7.- Capítulo VII _ Aspectos Sindicales.
- 8.- Capítulo VIII _ Régimen Disciplinario.
- 9.- Capítulo IX _ Seguridad y Salud.
- 10.- Capítulo X _ Mejoras Sociales.
- 11.- Capítulo XI – Clasificación Profesional.
- 12.- Capítulo XII – Régimen Retributivo.


Silvia B.
CSI-F

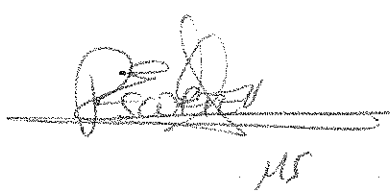

CCOO

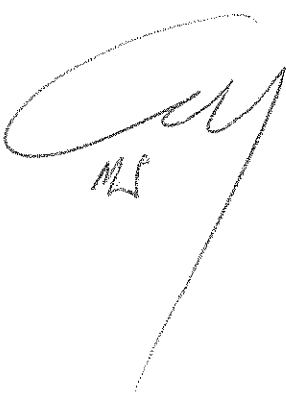

UGT


STS/MS-IV


CSAE


CEMATNE


MS


MS

CAPÍTULO PRIMERO – AMBITO DE APLICACIÓN

ART 1. AMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.

1.1. El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la empresa Marina Salud S.A (en adelante “Marina Salud” o “La Empresa”) con su personal laboral.

1.2. El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de MARINA SALUD.

1.3. No obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

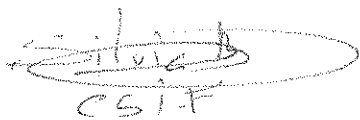
- a) El personal funcionario, estatutario o laborales dependientes de la Administración Pública.
- b) El personal directivo de la Empresa, tanto si se encuentran unidos a la misma mediante un contrato de Alta Dirección, como aquellos que conforme al organigrama ocupen puestos de confianza, fijándose contractualmente sus condiciones sin que estas en ningún caso puedan ser inferiores a las establecidas en el convenio colectivo para la categoría que ostenta antes de su promoción.
- c) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.
- d) Lo/as profesionales por cuenta ajena que, en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- e) Los religiosos sujetos a concierto, no vinculado laboralmente con la Empresa.
- f) Los estudiantes que en el desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.
- g) Las personas colaboradoras o voluntariado social.
- h) La relación laboral de residentes para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, regulados por el RD 1146/2006.
- i) Los estudiantes que realicen prácticas curriculares o extracurriculares bajo el Convenio de Colaboración para la realización de prácticas académicas o Convenio de Colaboración Educativa entre Marina Salud y la Institución Educativa.

1.4. El ámbito territorial del presente Convenio se extiende a los centros de trabajo aperturados o que puedan aperturarse por la empresa en el Departamento Salud de Denia.

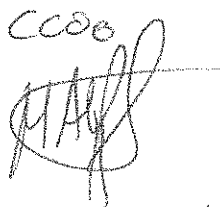
ART 2. AMBITO TEMPORAL.

2.1. El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015.

2.2. El presente Convenio deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

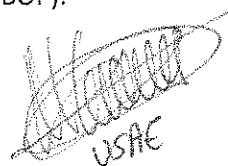

CSIF

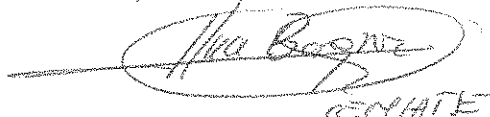

UGT


CCOO

STSI NS-N




USAE


REMA TE

CAPITULO SEGUNDO – EFICACIA, VINCULACIÓN Y DENUNCIA

ART 3. PARTES FIRMANTES Y EFICACIA.

3.1 El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa y la representación unitaria-mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras de la misma.

3.2 A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, y la legislación vigente.

ART 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

4.1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

4.2. En el supuesto de que la Administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente Convenio por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por totalmente ineficaz, si afectase a alguna de las materias relacionadas como contenido esencial, debiendo procederse a una nueva negociación global, que se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia.

4.3. Se considera como contenido esencial, las materias reguladas en los capítulos segundo, cuarto, quinto, decimo, décimosegundo y Disposición Adicionales.

ART 5. DENUNCIA Y PRÓRROGA.

5.1. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación de tres meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de 15 días a partir de la denuncia del Convenio Colectivo.

5.2. Denunciado el Convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio, el presente se mantendrá en vigor en todas sus cláusulas, salvo en lo relativo a los incrementos salariales.

5.3. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales –siendo incrementado en la cuantía resultante de restar la retribución anual fija percibida en el 2014 y la retribución anual fija percibida en el 2015.

ART 6. PREEMINENCIA.

6.1. La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, porque las modificaciones que en el mismo se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto más beneficiosas para el personal.

6.2. En todos los pactos individuales, que se acuerden en ámbito inferior al presente Convenio, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en el Convenio se establecen, no pudiendo modificarse ninguno de sus artículos, salvo para mejorar su contenido.

6.3. Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras a cualquier condición establecida en Convenio.

ART 7. COMISIÓN PARITARIA.

7.1. La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el apartado 7.6.

7.2. La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP.

7.3. La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de 14 miembros, 7 de cada una de las partes, que serán designados por los firmantes del Convenio; preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso que formen parte de la plantilla de la Empresa.

7.4. El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.

7.5. La Comisión Paritaria se reunirá cada dos meses con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando lo solicitase cualquiera de las dos partes, en un plazo máximo de 48 horas.

7.6. La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

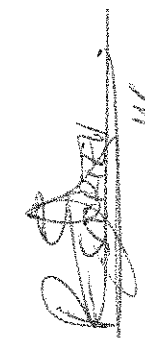
- a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.
- b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio.

En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

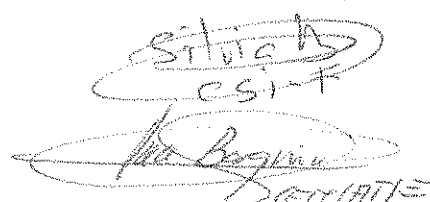
- c) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

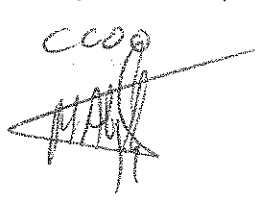
7.7. Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento, mediante un reglamento de régimen interno que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo, en lo no previsto en este texto, se establece que:

- a) La Comisión Paritaria se reunirá, de forma excepcional, siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.
- b) Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

 14

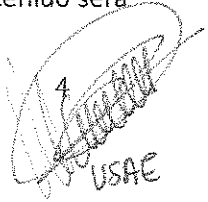


 ESTUDIO A
CSI-F
BAGIN
SERVANTE

 CCOO
MAG

 UGT
GUG

 STSINS-UV

 4
USAE

- c) De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, a la representación unitaria y sindical, y a la empresa para su conocimiento, remitiéndose si fuera preceptivo copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

ART 8. ADHESIÓN AL ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

8.1. Los firmantes se adhieren y someten a los procedimientos que los Acuerdos de ámbito estatal o de la Comunidad Valenciana estén vigentes en cada momento, para solventar las discrepancias que puedan surgir en la aplicación del presente Convenio Colectivo, así como las que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo fijadas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al Decreto de la GV 88/2013, de 5 de julio.

8.2. En cuanto a las discrepancias surgidas durante la modificación sustancial de condiciones fijadas en el Convenio Colectivo, las partes coinciden en promover todo tipo de acciones que fomenten la flexibilidad interna antes que las medidas de flexibilidad externa de carácter colectivo.

CAPÍTULO TERCERO – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

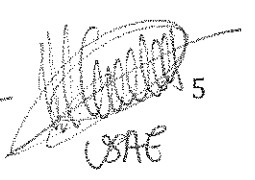
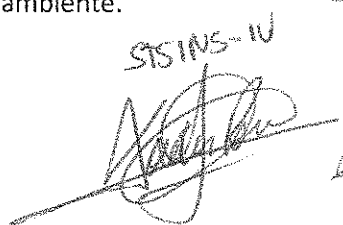
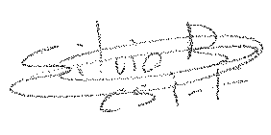
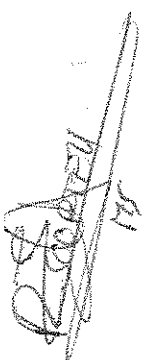
ART. 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

9.1. Corresponde a la Dirección de la Empresa, la organización del trabajo, pudiendo establecer entre otros aspectos los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de optimización del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuados, así como todas aquellas cuestiones inherentes a la dirección de la empresa.

9.2. En este sentido, la dirección desarrollará sus facultades de organización sin perjuicio del deber de información y consulta previa que tiene hacia el Comité de Empresa.

9.3. El objetivo de la organización de la empresa es alcanzar un nivel adecuado de eficiencia de todos los servicios, en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) Adecuación de los recursos humanos a las necesidades del servicio.
- c) La profesionalización de las trabajadoras y trabajadores.
- d) La adecuación y valoración de los puestos de trabajo.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- f) El respeto a los principios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que lo desarrollan.
- g) La estabilidad en el empleo de la plantilla.
- h) La promoción interna o mejora de empleo de sus trabajadoras y trabajadores respecto a la cobertura de las vacantes que se produzcan en la plantilla estructural.
- i) La promoción a cargos directivos y mandos intermedios de las mujeres.
- j) La promoción de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- k) La promoción de políticas respetuosas con el medio ambiente.



ART.10. CALENDARIO LABORAL.

En el último trimestre del año anterior, la Empresa fijará el calendario de trabajo de periodicidad anual y se informará a los representantes de los trabajadores; con asignación de turnos y jornadas de trabajo; deberán estar expuestos en el Portal del Empleado un mes antes de finalizar el año.

CAPÍTULO CUARTO – SISTEMA DE TRABAJO, HORARIO, JORNADA Y VACACIONES

ART 11. SISTEMA DE TRABAJO.

11.1. El personal de la empresa prestará sus servicios, entre otros, en los siguientes sistemas de trabajo:

- **Turno Rodado Nocturno (TRN):** Afectará a aquellos trabajadores que prestan habitual y preferentemente sus servicios bajo el sistema de planillas de tres turnos en horario completo y alterno de mañana, tarde y/o noche o cualquiera de sus combinaciones, a excepción de los facultativos del servicio de urgencias que les será de aplicación el TAC abajo descrito.
- **Turno Diurno (TD):** Afectará a aquellos trabajadores que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario de mañanas o de tarde, o bien en jornada partida diurna.
- **Turno Con Atención Continuada (TAC):** Afectará a aquellos trabajadores que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario de mañana o de tardes o cualquiera de sus combinaciones y además efectúan jornada complementaria, con o sin ampliación de su jornada diaria para la realización de las mismas en el marco de la jornada ordinaria anual.

11.2. Si la empresa por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas precisara asignar al personal a otros sistemas de trabajo de los aquí regulados, deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a quince días, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponderle a los afectados.

Así mismo los representantes de los trabajadores y trabajadoras serán informados de los cambios que puedan producirse en los servicios en los que a instancia de los trabajadores y trabajadoras se implante un nuevo sistema de trabajo y este haya sido consensuado con la empresa.

ART 12. HORARIO DE TRABAJO.

12.1. Los trabajadores podrán prestar sus servicios, entre otros y a modo de norma general, en alguno de los siguientes horarios:

- De 08:00 a 15:00 horas.
- De 15:00 a 22:00 horas.
- De 22:00 a 08:00 horas.
- De 08:00 a 20:00 horas.

El trabajador que realice horario 08.00 a 20.00 no puede realizar prolongación de jornada, salvo lo regulado en el art. 13.6.

12.2. Los horarios de trabajo se establecerán en función de la demanda asistencial en cada uno de los servicios, que en el supuesto de producirse una alteración se informará a la representación de los Trabajadores.

ART 13. JORNADA DE TRABAJO.

13.1 Se considera jornada de trabajo el período en el que el personal permanece en el centro sanitario, en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones. Su cómputo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de cada jornada el personal se encuentre en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su actividad y funciones. Se considerarán, asimismo, tiempo de trabajo los servicios prestados fuera del centro sanitario, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del centro y aquellos que así estén considerados por este Convenio Colectivo.

13.2. Turno Diurno (TD): La jornada anual ordinaria efectiva de trabajo será de 1.768 horas

13.3. Turno Rodado Nocturno (TRN): La jornada anual ordinaria efectiva de trabajo será de 1.693 horas.

13.4. Turno Con Atención Continuada (TAC): La jornada anual efectiva de trabajo de trabajo ascenderá a 1.847 horas.

13.5. La duración de la jornada diaria podrá superar las nueve horas y no exceder de doce, salvo aquellos trabajadores que por su sistema de trabajo realicen jornada complementaria, y en todo caso con respeto al descanso entre jornadas.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar 20 minutos de descanso cuando la duración de la jornada diaria continuada excede de seis o más horas, teniendo este descanso la consideración de trabajo efectivo, el cual se repetirá tantas veces al día como turnos de trabajo se reiteren.

13.6. Dado que el personal adscrito al TAC atiende a servicios con Atención Continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario de los Centros Sanitarios, este personal vendrá obligados a realizar, dentro de la jornada identificada en el apartado 4 de este artículo, 396 horas anuales de atención continuada, que serán distribuidas a lo largo del año dependiendo de las necesidades asistenciales del Centro.

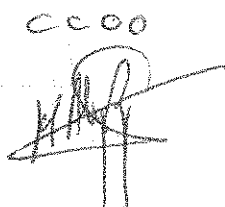
La atención continuada se desarrolla tras la jornada ordinaria, que en el supuesto de que sea de 8:00 a 20:00 horas, ésta deberá realizarse por otro profesional, salvo pacto expreso en contrario.

Adicionalmente a la jornada ordinaria y de atención continuada antes descrita, en la forma que se establezca en la programación del centro ante necesidades asistenciales, este colectivo podrá de forma voluntaria realizar una jornada complementaria adicional, cuya duración máxima conjuntamente a lo fijado en el párrafo anterior será de 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en computo semestral, que se abonará a valor de hora atención continuada presencial.

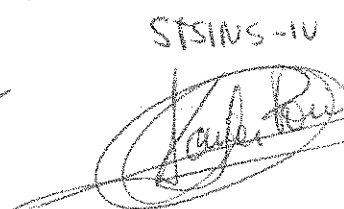
Las horas de atención continuada y las complementarias no tienen en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

La jornada de atención continuada y complementaria se desarrollará de forma ininterrumpida en los términos fijados por la empresa; durante los fines de semanas y festivos se desarrollará de forma ininterrumpida en turno de 24 horas, salvo los refuerzos por motivos asistenciales que adecuarán su presencias a estas necesidades y los sábados de primaria que será de 17 horas.


C.S.I.F.

CCOO


UOI


STSIUS-IV



UAE

13.7. Los trabajadores que realicen atención continuada en régimen de localizada deberán encontrarse disponibles para ser requerida su presencia inmediata, si fuera necesario; y será considerada como jornada efectiva de trabajo 30 minutos antes y después de su presencia física, así como el tiempo que presten físicamente sus servicios en el centro sanitario.

13.8. Aquellos trabajadores y trabajadoras que no lleguen al cómputo anual antes referido, no adeudarán jornada a la empresa.

13.9 En materia de jornada y descanso, asumen como norma supletoria la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y en todas las otras materias se estará a lo fijado por el Estatuto de los Trabajadores.

ART.14.- VACACIONES

14.1 Las vacaciones anuales tendrán una duración de 1 mes ó 30 días naturales si se fraccionan en dos periodos como máximo.

14.2 Se adecuará el calendario de vacaciones del personal, de manera que garantice una respuesta organizativa adecuada a las necesidades asistenciales, en especial durante los meses estivales donde se produce un incremento de la actividad sanitaria.

14.3. Por ello se deberán disfrutar durante todo el año, de tal suerte que cada departamento concederá las mismas a fin de evitar que cuando más actividad asistencial concorra, los efectivos se encuentren de vacaciones.

14.4. El trabajador deberá solicitar sus vacaciones con dos meses de anticipación, debiéndose establecerse un sistema en cada servicio para resolver los conflictos en caso de que coincidan la solicitud de vacaciones en una misma fecha.

14.5. Los trabajadores tendrán garantizados hasta quince días naturales ininterrumpidos entre el 1 de junio a 30 de septiembre. En los supuestos en que el servicio pudiera existir un solapamiento en las vacaciones y no se pueda alcanzar otra alternativa, se aplicará un sistema de rueda anual para solventar el mismo.

14.6. Los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad del 1 de enero y cesen antes del 31 de diciembre tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año natural que corresponda, a razón de 2,5 días por mes trabajado. En el cómputo global de los días de vacaciones a disfrutar, la fracción que pudieran producirse se redondeará por exceso.

14.7. Cuando los contratos temporales finalicen sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones, estas se compensarán económicamente.

14.8. Para los trabajadores con contrato a tiempo parcial, es decir que tienen establecida una jornada de trabajo inferior a la habitual, la duración de las vacaciones es igual que la de los trabajadores con contrato a tiempo completo. En el caso de que el trabajador a tiempo parcial sólo trabaje algunos días de la semana, es decir, que se acumule las horas de trabajo en días, para calcular los días hábiles devengados se calcularan proporcionalmente a las jornadas que realiza.

14.9. Los trabajadores y trabajadoras iniciarán su periodo vacacional y se reincorporarán respetando la planilla.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:]
Silvia B. CSIF
CCO
UGT
STSINS-10
UAE

14.10. Durante el periodo vacacional los trabajadores percibirán únicamente los conceptos incluidos en el art. 38 de este Convenio así como la turnicidad, ya que los conceptos salariales contemplados en el artículo 39 –a excepción de la turnicidad- integran la parte proporcional que deberían percibir los trabajadores como media durante el periodo que disfrutan las vacaciones.

CAPITULO QUINTO – PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ART.15.- PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o sindical, así como cualquier otra contenida en las leyes como derecho fundamental del ciudadano y/o del trabajador, salvo en cuanto a las discriminaciones positivas dirigidas especialmente a la mujer, proclamándose por tanto como principios inspiradores del mismo el de la igualdad y el de la conciliación de la vida laboral y familiar para todos los trabajadores y trabajadoras, así como especial atención a las víctimas de la violencia de género.

Los principios que inspiran su aplicación son:

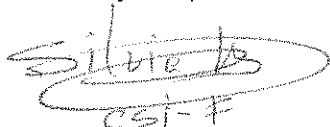
- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siembre tengan igual retribución.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en las categorías profesionales de que se trate.
- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas
- Brindar una protección efectiva y personalizada a las víctimas de violencia de género, acorde con las posibilidades que la legislación ofrece.

ART 16. PERMISOS RETRIBUIDOS

16.1. Regla General

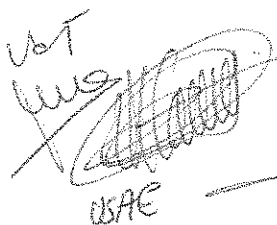
Todas las licencias y permisos comprenderán el total de la jornada laboral ordinaria, por tanto no afectarán a la jornada continuada sea cual fuera esta.

El trabajador podrá disfrutar de los siguientes permisos, cuya justificación posterior deberán acreditar:


CSI-F

cc cc



UOT
UUS

USAE

STINS-IV



1. Quince días naturales (15) y consecutivos por razón de **matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Uniones de Hecho**. Dicho periodo se disfrutará a elección del trabajador, coincidiendo el permiso al menos en un día con el día del hecho causante, pudiendo acumularse al periodo vacacional y no pudiendo ser absorbido por éste en caso de concurrencia de ambos eventos.
2. Tres días naturales (3) consecutivos o no, en caso de accidente o enfermedad graves de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
3. Tres días naturales y consecutivos (3), a continuación del hecho causante, por fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. Dos días naturales, consecutivos o no (2) por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo el primer día el de la intervención.
5. Dos días naturales (2) consecutivos o no, por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
6. Tres días naturales y consecutivos (3) por nacimiento, adopción de hijo o acogimiento familiar de menor. Este permiso se podrá disfrutar a continuación del hecho causante, de la resolución de la tramitación. Si acontecieran complicaciones graves en el cuadro clínico de la madre o del hijo o hija, tras el nacimiento, éstas darán lugar a permiso por enfermedad grave de familiar, que se acumulará al del nacimiento.
7. Los permisos descritos en los apartados 2, 5 y 6 no serán en ningún caso acumulables, salvo que concurren episodios diferentes en un mismo ingreso.
8. Los permisos referentes a los puntos 2, 3, 4, 5, y 6 del presente artículo se ampliarán hasta un máximo de 4 días en el supuesto de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto superior a los 100 kilómetros, siendo de un máximo de 5 días en desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros.
9. Dos días naturales y consecutivos (2) por traslado definitivo de domicilio habitual.
10. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una pausa de 1 hora, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora cuando lo destine a la lactancia de su hijo o hija menor de 9 meses.

Los trabajadores y trabajadoras podrán optar por el régimen de disfrute de la hora de lactancia descrito en el párrafo anterior o disfrutar de un período de veintiún días (21) naturales consecutivos e inmediatamente posteriores al permiso de maternidad. La opción entre uno u otro régimen se solicitará quince días (15) antes de la terminación de la baja maternal y una vez solicitado, no se podrá variar el régimen elegido.

El permiso de lactancia podrá disfrutarse indistintamente por el padre o por la madre, pero no por ambos al mismo tiempo, para lo cual podrá exigirse acreditación de que el otro progenitor renuncia a él en su respectiva empresa.

En los casos de partos múltiples, se añadirá 1 hora más a partir del segundo hijo o hija, siempre que los progenitores no opten por la acumulación.

11. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto, siempre que resulte acreditada la necesidad de realizarlos durante el horario de su jornada de trabajo, y se notifique previamente a la empresa en un plazo no inferior a diez días (10).
12. En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados tras el parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo

de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El trabajador y la trabajadora que opte por este sistema, deberá preavisar al empresario con un plazo de quince días (15) antes de la reincorporación a su horario habitual.

13. El trabajador podrá disfrutar de 4 días de libre disposición, computándose como tiempo efectivo de trabajo, a partir del 1 de enero del 2016.

14. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

A los efectos del Convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

a) Citaciones del juzgado, comisarías, delegación de gobierno y los derivados de una consulta electoral.

15. Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el art. 18 del presente Convenio.

16. El trabajador tendrá derecho a 14 horas anuales, pudiendo fraccionarse para acudir a exámenes medidos o intervenciones quirúrgicas sin hospitalización.

ART. 17- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

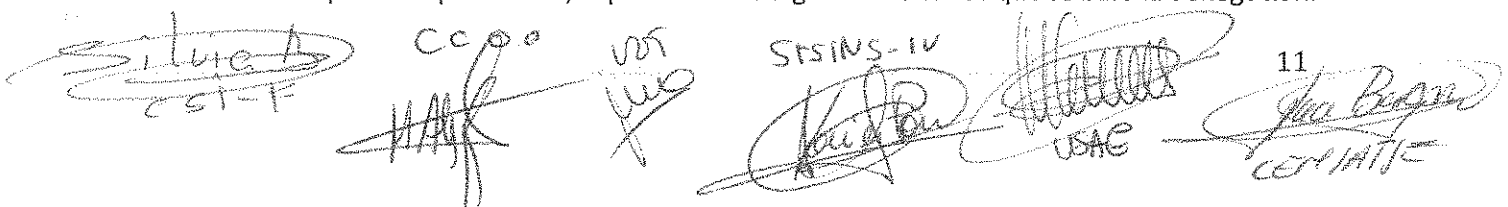
El trabajador, causará baja en Seguridad Social, mientras se encuentre en esta situación, siendo computable a efectos de antigüedad.

Se considerarán permisos no retribuidos en los siguientes supuestos:

- a) En caso de enfermedad o accidente grave de familiares o personas que convivan con el trabajador y la trabajadora, cuando se haya agotado el permiso retribuido, por periodo de hasta quince días (15) ininterrumpidos.
- b) En caso de separación o divorcio, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a un permiso de hasta quince días naturales (15).
- c) El otro progenitor tendrá derecho a asistir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, dada la importancia de los mismos, sin derecho a remuneración, para lo cual deberá notificarlo igualmente a la empresa, sin que en ningún caso sea baja en Seguridad Social.
- d) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar un permiso sin sueldo hasta un máximo de 4 meses, aplicándose el mismo régimen que la suspensión de la relación laboral, es decir, sin que la empresa este obligada a abonar prestación alguna ni a mantener al trabajador o trabajadora de alta y cotizando a la seguridad social manteniendo en todo caso durante dicho permiso y hasta el tope de 4 meses el derecho de la reserva del puesto de trabajo. En caso de que el permiso exceda de los 4 meses, tendrá la consideración de excedencia voluntaria, quedando sujeto al régimen jurídico de aplicación a dicha modalidad de suspensión de la relación laboral, y por consiguiente sin derecho a reserva de puesto de trabajo.

Deberá transcurrir al menos un año para poder solicitar un nuevo permiso.

En los casos en que la Empresa deniegue el disfrute del permiso sin sueldo, la denegación se comunicará al personal por escrito, exponiendo los argumentos en los que se basa la denegación.

The bottom of the page features several handwritten signatures and official stamps. From left to right, there is a signature that appears to be 'Silvia', a stamp with 'CCOO' and 'USAE' (partially visible), a signature, a stamp with 'STINS-IV', another signature, a stamp with 'USAE', and a final signature with the number '11' and 'CEMATE' below it.

ART. 18- EXCEDENCIAS

18.1.-Excedencia Forzosa: Las situaciones que pueden dar lugar a la excedencia forzosa son la designación o elección para el ejercicio de un cargo público, el ejercicio de funciones sindicales y el cumplimiento de un deber público.

Esta excedencia da derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

18.2.- Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, encontrándose en activo, podrá solicitar excedencia voluntaria por cualquier causa, por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

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

Esta excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna, quedando en suspenso todos los derechos y obligaciones, no computando dicho periodo a efectos de antigüedad.

El trabajador conserva un derecho preferente al reingreso una vez finalizada la excedencia.

La solicitud de excedencia voluntaria sin reserva de puesto se cursará con una antelación de al menos quince días (15) a la fecha de su inicio, debiendo ser contestada en el plazo de 5 días.

Si el trabajador desea reincorporarse a la empresa tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitar la reincorporación en el plazo de quince días (15) antes de agotar dicho periodo.

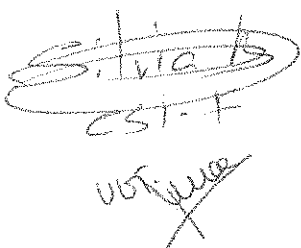
18.3.-Excedencia por cuidado de familiares hasta de segundo grado de consanguinidad: Este tipo de excedencia es de naturaleza voluntaria pero los efectos jurídicos que despliega son los propios de la excedencia forzosa.

El plazo máximo de duración de la misma, es de tres años (3) y cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada.

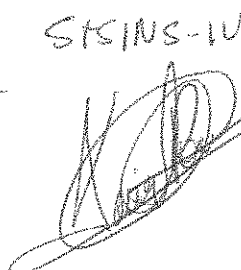
El trabajador en esta situación, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo hasta 3 años.

18.4.-Excedencia por el cuidado de hijos: El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cinco años (5) para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogida, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, siendo de hasta ocho años (8) en caso de hijos o hijas disminuidos físicos o psíquicos. Las trabajadoras y trabajadores en esta situación, tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo.

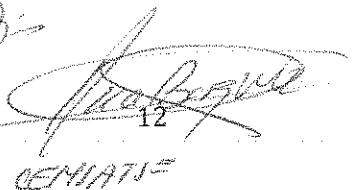
En estos casos y siempre que se hubiese solicitado la excedencia inicialmente por un periodo inferior al máximo permitido, y con posterioridad se pretendiera la prórroga de esta situación, se deberá solicitar la misma con una antelación mínima de quince días (15) a la fecha que expire el plazo de la excedencia inicialmente concedida.


Silvia B.
CST-F
VIST. J. J. J.


CCOO


STSINS-IV


USAE


CENIAT

El trabajador que desee ejercer su derecho a disfrutar de esta excedencia, deberá comunicarlo al empresario, indicando la causa o sujeto causante, con una antelación previa de 15 días.

Las excedencias han de solicitarse con quince días (15) de antelación. Si el trabajador y la trabajadora debe o desea reincorporarse a la empresa tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, deberá solicitar su reincorporación en el plazo de quince días (15) antes de agotar dicho periodo.

18.5.- Excedencia Voluntaria de Cooperación:

Excedencia para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria por tiempo no superior a 3 meses.

El trabajador o trabajadora causará baja en Seguridad Social, computándose este tiempo a efectos de antigüedad y teniendo derecho a reserva de puesto de trabajo.

El permiso antes descrito podrá ser limitado por la empresa, si el conjunto de los mismos excediese del 5% de la plantilla estructural.

ART.19.- REDUCCION DE JORNADA

19.1. Cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la misma disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, sin que ello suponga un cambio de turno de trabajo.

19.2. Cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cargo el cuidado de un menor afectado por alguna de las patologías identificadas en el RD 1148/2011, de 21 de julio ó normativa que la pueda desarrollar o sustituir, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, como máximo hasta el que menor cumpla los 18 años, y siempre que ambos progenitores realicen una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre el 50% como mínimo y el 99,9 % como máximo, sin disminución proporcional del salario.

19.3. La empresa podrá realizar contratos de interinidad con los empleados que cubran el tiempo que dejan de trabajar los empleados afectados por las situaciones antes descritas.

19.4. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación (15) a la fecha en que se incorpora a su jornada ordinaria diaria.

ART.20.- SUSPENSION DEL CONTRATO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

20.1. En caso de parto, adopción o acogimiento familiar, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, los trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato por maternidad por un período de 16 semanas, atendiendo a las siguientes consideraciones:

a) En los casos de parto, las primeras seis semanas serán de descanso obligatorio para la madre, pudiendo a partir de la séptima optar por el disfrute sucesivo o simultáneo con el otro progenitor.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. On the left, a signature is written over a circular stamp that reads 'CS1-F'. In the center, there is a signature and a stamp that reads 'CCOO'. To the right of that is another signature and a stamp that reads 'DOT'. Further right is a signature and a stamp that reads 'STSI NS - IV'. On the far right, there is a signature and a stamp that reads 'USAE'.

- b) La opción por el disfrute del permiso a favor del otro progenitor deberá realizarla la madre al inicio del descanso. No obstante, dicha opción podrá ser revocada por la madre si sobrevinieren hechos que hagan inviable su aplicación.
- c) En los casos de disfrute simultáneo o sucesivo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas.
- d) El período de descanso se ampliará en los casos de parto o adopción o acogimiento múltiples en 3 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.
- e) En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor tendrá derecho a disfrutar de la totalidad del permiso o, en su caso, del que restara por disfrutar a la madre.
- f) En caso de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara su reincorporación al trabajo.
- g) En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, el neonato precise hospitalización a continuación del parto por una duración superior a 6 días, se ampliará la duración del permiso de maternidad en tantos días como el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de 13 semanas adicionales.

20.2. De forma independiente del disfrute de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, las trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de una suspensión del contrato de trabajo por paternidad, cualquiera que sea su sexo, atendiendo a las siguientes consideraciones:

- a) En el supuesto de parto, el beneficio corresponderá en exclusiva al otro progenitor.
- b) En el supuesto de adopción o acogimiento, el beneficio corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el período de suspensión por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el beneficio de la suspensión por paternidad se reconocerá en su totalidad a favor del otro progenitor.
- c) En caso de disfrute compartido de la suspensión de contrato por maternidad, la condición de beneficiario de la suspensión por paternidad es compatible con la de maternidad.

La duración del período de descanso para el disfrute del permiso de paternidad será de 21 días naturales ininterrumpidos, ampliables en dos días más en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo.

20.3. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Igualmente se podrá disfrutar de este permiso en los casos de acogimiento internacional, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que éste último sea de al menos un año.

20.4. El permiso de paternidad se podrá disfrutar dentro de las 16 semanas de la licencia maternal.

20.5. El periodo en que el trabajador y trabajadora se encuentre en situación de maternidad, paternidad, o adopción, será computable a efectos de antigüedad y carrera y desarrollo profesional, teniendo derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación.

ART.21.- PROTECCION A LA MUJER EMBARAZADA Y EN RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

Silvia
251F

CCOP
MAG

W
yo

STSINS-IV
Kaufman

USAE 14
Hernandez

21.1. Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existieren puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora durante el embarazo, o del feto, la Empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

21.2. En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

21.3. Asimismo, Si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y, la empresa no pudiera adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo (adaptación/cambio de puesto/funciones); la trabajadora tendrá derecho a una suspensión del contrato durante el período de lactancia natural hasta que el lactante alcance la edad de nueve meses y así lo certifiquen los servicios médicos de la Mutua con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales tras aportar el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo .

La situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural finalizará antes de los nueve meses de edad si se suspende la lactancia natural (por el cambio a artificial).

ART.22.- PROTECCION A LAS VICTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

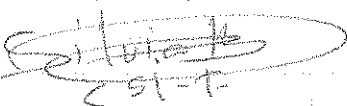
22.1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su salario, o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través de la adaptación de su horario, o a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, o a poder solicitar la extinción del contrato de trabajo.

22.2. El período de suspensión del contrato de trabajo por este motivo no podrá exceder de una duración máxima inicial de 6 meses sin perjuicio de que se amplíen posteriormente por el Juez por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

22.3. Se tomarán las medidas necesarias para, en el caso de que fuera conveniente para garantizar una mayor indemnidad a la víctima de violencia de género, pueda ser trasladada de centro de trabajo.

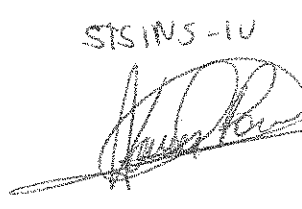
22.4. La empresa suscribirá contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercido su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca su reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

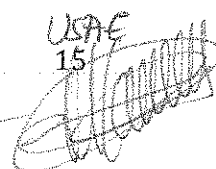
22.5. Las mujeres víctimas de violencia de género que optaran por la suspensión de su contrato de trabajo, si éste fuera de duración determinada, al llegar el término en él señalado expirará la relación laboral pese a que estuviera suspendida por este motivo.


Juan Carlos

CCOO


U2T


SISINS-IV


USAE
15


22.6. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

22.7. Tanto la decisión de suspender o extinguir el contrato de trabajo, así como solicitar la movilidad o traslado de centro de trabajo, y la justificación de las ausencias, deberán ser comunicadas a la empresa por la trabajadora a la mayor brevedad posible de acuerdo con su situación.

22.8. A los efectos de acreditar la situación de víctima de violencia de género, será necesaria la orden de protección a favor de la víctima o el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

22.9. A los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP se creará una Comisión de Garantía que estará formada por un miembro de cada Sindicato con representación en el Comité de empresa y tantos miembros por la representación de la empresa a quienes competará protocolizar los procedimientos necesarios para garantizar la protección de las víctimas.

22.10. A los miembros de esta Comisión se les exigirá especialmente su deber de confidencialidad y sigilo.

22.11. Lo anteriormente previsto no enerva las acciones legales que pudieran corresponderle a la víctima.

22.12. Para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, se elaborará un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

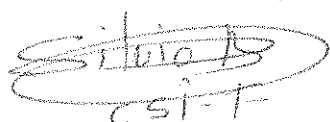
- a) El compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

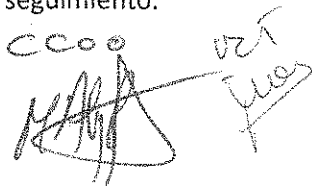
ART.23.- PLAN DE IGUALDAD

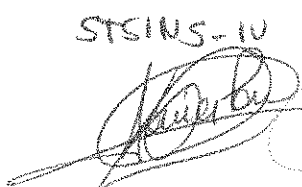
23.1. En Marina Salud existe una Comisión de Igualdad formado por las organizaciones sindicales con representación y por la Empresa de forma paritaria. Debe estar compuesta de forma equilibrada por mujeres y hombres que tendrá asignada, entre otras funciones, la negociación de un Plan de Igualdad que afecte a todas las trabajadoras y trabajadores y que acabe con todas las discriminaciones de género que puedan existir.

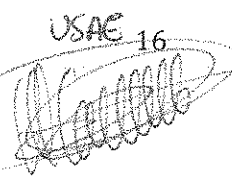
23.2. Por resolución de la Directora General de Familia y Mujer de fecha 19 de septiembre de 2011, se acordó la validación y concesión del Visado del Plan de Igualdad, por una vigencia de 3 años, renovándose según normativa de aplicación.

23.3. El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. La Comisión de Igualdad impulsa y participa en la puesta en marcha y desarrollo del Plan y realiza el seguimiento.


Sílvia B.
CSI-F


CCOO


STSINS-IV


USAE 16

ART.24 - PERMISOS PARA LA FORMACIÓN

24.1. Los negociadores consideran que la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

24.2. Los principios básicos que inspiran esta política son:

La formación no es un fin sino un medio de desarrollo profesional para lograr la mejor adaptación profesional, y el más óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permitan aumentar la empleabilidad del empleado y de esta forma aumentar la competitividad de la empresa.

La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente y continuo que debe ser impulsado mediante un sistema de formación continua.

La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de los trabajadores, tanto la formación de ingreso, como par el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas técnicas y/o habilidades, así como una formación para reciclar que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados a los requerimientos asistenciales.

24.3. Se informará anualmente a la representación de los trabajadores de los planes de formación de la Empresa. Así como de sus modificaciones.

En este sentido, la Dirección de la empresa se reunirá con la representación de los trabajadores con el fin de que éstos aporten ideas, sugerencias o iniciativas que puedan ser consideradas en la elaboración de dicho plan. Asimismo, la representación de los trabajadores realizará el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y todas aquellas atribuciones que el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente en cada momento, así como la firma de la solicitud de subvención para los planes de formación.

24.4. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por periodos de hasta cinco años. Si esta acumulación se pidiera a cuenta de los años posteriores, previa acreditación del curso, podrán ser disfrutado, y en el supuesto que el trabajador causara baja voluntaria en la empresa antes de finalizar los cinco años, la empresa deducirá de su liquidación las horas disfrutadas y no devengadas.

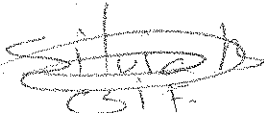
El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometidos por negociación.

No podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras Leyes.

24.5 Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional podrán solicitar la adecuación del turno de trabajo, que será atendido por la empresa siempre que sea posible.

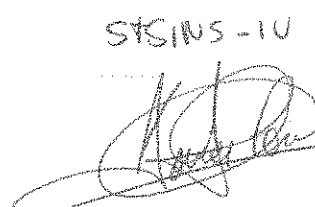
24.6. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

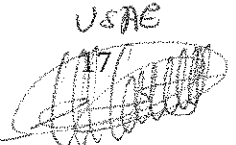
24.7. A la concesión de una reducción de jornada de trabajo por la realización de estudios oficiales relacionados o no con la carrera profesional del trabajador.


Silvana B.
CSTF.


CC.OO.


URT


STSINS-10


USAE

24.8. A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

24.9. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. Así como las pruebas de acceso a mayores de 25 años. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán este permiso el día natural que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna. Si el trabajador o trabajadora tuviera turno nocturno, el permiso se disfrutará la noche anterior al examen.

CAPITULO SEXTO - POLITICA DE CONTRATACION

ART 25.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Durante la vigencia del Convenio Colectivo se garantiza el carácter indefinido del 85 % de la plantilla estructural, esto es el cociente entre las contrataciones indefinidas mas los contratos de este tipo suspendidos bajo el régimen de excedencia con reserva de puesto, y la contratación total excluyéndose de este computo aquellas que se efectúen para sustituir ausencias, licencias, suspensiones de contrato, interinidades, y vacaciones.

En este sentido, en la primera quincena de cada año se informará a la representación de los trabajadores y trabajadoras sobre dicha garantía.

ART. 26.- MODALIDADES DE CONTRATACION

Las necesidades de trabajo de la empresa serán cubiertas conforme a las modalidades de contratación laboral previstas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de la descentralización de actividades por medio de contrataciones con empresas especializadas ni de la utilización de los servicios de las empresas de trabajo temporal.

26.1. Contratación por obra o servicio determinado:

Conforme a lo dispuesto en el art. 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que tienen sustantividad propia como obra o servicio determinado, entre otros los siguientes:

- Vacaciones
- Listas de Espera
- Planes de Choque
- Cubrir la ausencia temporal de los Recursos Humanos no pertenecientes a Marina Salud, S.A. adscritos a un departamento u área de los servicios de asistencia sanitaria especializada y ambulatoria que no pueden ser cubiertos mediante contratos de interinidad, respecto a los servicios objeto de la concesión administrativa.

26.2. Contratación eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas.

CONTRATACION
Marina Salud
CSIT

CCOO
HAB
WOT
mu

STSI NS-IV
WOT
mu

USAE
WOT
mu

Conforme a lo dispuesto por el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que podrán celebrarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, cuando sobrevengas puntas de trabajo ante las que resulte insuficiente la plantilla fija.
Los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

26.3 Contratación indefinida a tiempo parcial.

Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto de las horas complementarias que obligatoriamente se recogerá en el contrato de trabajo, deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, así como su distribución y forma de realización.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida el porcentaje máximo de número de horas complementarias será del 60% de las horas ordinarias pactadas.

El trabajador y trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de 3 días, respetándose siempre límites en materia de jornada y descansos

En el caso de que el contrato de trabajo a tiempo parcial se formalice con el trabajador y trabajadora en atención a la voluntad y disponibilidad de éste para la realización de horas complementarias, y siempre y cuando ésta circunstancia así se haga constar expresamente en el contrato de trabajo, el trabajador o la trabajadora, podrán renunciar a la realización de estas horas complementarias mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde la celebración del pacto de horas complementarias, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

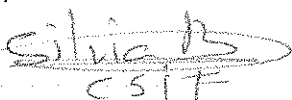
- a) La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el art. 37. 5 del Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre del 2013.
- b) Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- c) Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

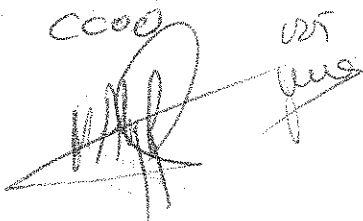
Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar al 30%, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

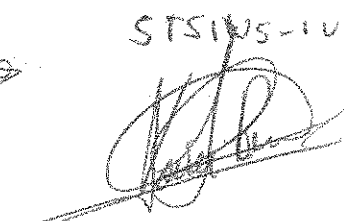
Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas y que pueden ser requeridas por el empresario.

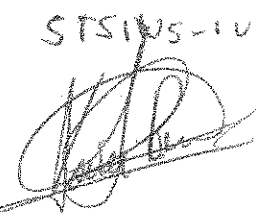
Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

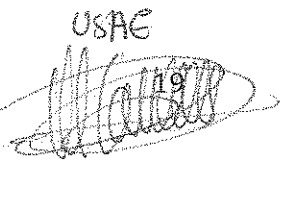
Las trabajadoras y trabajadores que desarrollen su prestación bajo esta modalidad contractual y que tengan vigente el pacto de horas complementarias, tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes que pueden producirse a tiempo completo, siempre que corresponda a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, y que conforme a los criterios de la empresa, tenga el perfil profesional adecuado.


Silvia B.
CSIF


CCOO


UGT


STS


USAE

26.4 Contrato de trabajo en prácticas.

- a) El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios o de formación cursadas.

- b) Con el fin de limitar este tipo de contrataciones, no se podrá superar el 2% de estos contratos por categoría profesional.
- c) Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a veinticuatro meses en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

- d) No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.
- e) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- f) La retribución del trabajador será del 80% y del 95% durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- g) Las trabajadoras y trabajadores que desarrollen su prestación bajo esta modalidad contractual tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes que pueden producirse, siempre que corresponda a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, y que conforme a los criterios de la empresa, tenga el perfil profesional adecuado.
- h) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

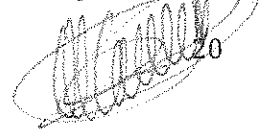
26.5. Fomento de la contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.


Carlos

CCOO

VOT
Jesús

STESINS-IV


USAE




La Empresa, en atención a las dificultades existentes para la integración social de las personas con capacidad disminuida, y entendiendo que la forma idónea de alcanzar dicha integración es a través de la inserción de las mencionadas personas en el mercado laboral, asume la conveniencia de contratar a trabajadoras y trabajadores cuya capacidad se encuentre disminuida, por lo que a tal efecto adquiere el compromiso de tener cubiertos con dichos trabajadoras y trabajadores el número de puestos de trabajo exigidos por la normativa vigente.

26.6 Contrato de interinidad

Este contrato puede ser concertado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo que hay solicitado los permisos regulados en los artículos 17.D, 18.5 y 24.7 de este texto.

CAPITULO SEPTIMO - ASPECTOS SINDICALES

ART 27.- DERECHOS SINDICALES.

27.1. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, tanto miembros del Comité de Empresa como Delegados y Delegadas Sindicales pertenecientes a la misma organización sindical, dispondrán del crédito horario fijado en cada momento por la legislación vigente, dentro de la jornada de trabajo, retribuidas como trabajo efectivo, para el ejercicio de sus funciones representativas.

27.2. En el marco del derecho de información de la Representación de los trabajadores y trabajadoras, estos serán informados:

- a) De la ejecución de decisiones que incidan sobre las políticas respetuosas con el medio ambiente, a fin de que puedan aportar tantas iniciativas como consideren necesarias.
- b) De todas las sanciones graves y muy graves que puedan imponerse.
- c) Tener conocimiento de las planillas anuales antes del 15 de diciembre de cada año.
- d) De las revisiones trimestrales del cómputo de horas en cada uno de los servicios, unidades y centros.
- e) Conocer el plan de vacaciones y de sustituciones con dos meses de antelación al periodo de disfrute.

27.3. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados y Delegadas Sindicales pertenecientes a la misma organización sindical podrán acumular el crédito horario correspondiente en uno o varios de los trabajadores del centro, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. Al personal exento del trabajo total o parcialmente le será abonado en concepto de incentivos de la media aritmética de lo percibido por el personal de plantilla estable de la misma categoría y grupo de servicio o unidad donde esté ubicada la plaza del mismo.

27.4. La empresa realizará contratos de interinidad con el personal contratado para sustituir las exenciones totales, que en jornadas anuales será el resultante de deducir a la jornada ordinaria y complementaria obligatoria en su caso 140 horas.

27.5. Si el periodo solicitado fuera por periodo inferior al mes se computará por horas efectivas solicitadas, debiendo preavisarse en este caso con al menos 48 horas, salvo por circunstancias excepcionales justificadas, en cuyo caso deberá preavisar como mínimo con 24 horas de antelación.

Silvia B
CSI-T

CCO

ST

STSIINS-10

USAE

27.6. Por razones organizativas, las liberaciones anuales y mensuales se comunicarán por escrito a la Empresa con un plazo mínimo de antelación de 15 días.

CAPITULO OCTAVO - REGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 28.- FALTAS Y SANCIONES.

Los Negociadores se someten a lo contemplado en esta materia por el Acuerdo de Cobertura de Vacíos Normativos de resolución de 13 de mayo de 1997, BOE 9 de junio de 1997 (el cual será publicitado en el Portal del Empleado), constituyendo falta muy graves el abuso de autoridad, el acoso sexual, el incumplimiento del código telemático, las actuaciones que puedan vulnerar el derecho a la intimidad de los trabajadores y de los pacientes, el incumplimiento por el trabajador de las obligaciones de prevención de riesgos, la competencia desleal –no considerándose el trabajo en otra Administración.

CAPITULO NOVENO - SEGURIDAD Y SALUD

ART. 29.- PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

29.1. La prevención de riesgos laborales constituye uno de los asuntos sobre los que las partes negociadoras han venido mostrando una mayor preocupación, por lo que esta materia debe ser tratada de forma prioritaria.

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

29.3. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar la formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores y trabajadoras.

29.4. Corresponde a la empresa velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, así como al personal la observancia de las mismas.

ART 30.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

30.1. En el marco del presente Convenio y como órgano de participación en la materia, el Comité de Seguridad y Salud tendrá una composición paritaria por cada una de las partes, Dirección de Empresa-

Silvia
CSI-F

CCOO
VOS
X

STSI NS-IV

USAG
22

30.2. Los delegados y delegadas de prevención, como representantes de los trabajadores tienen las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, quienes por dicha condición tendrán derecho a un crédito mensual de 15 horas exclusivamente para los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales y que en ningún caso será acumulable al crédito sindical fijado en el artículo 27.

31.1. Los trabajadores/as 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 del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Así mismo, tienen derecho de participar en la política de prevención de su empresa o centro de trabajo. Los trabajadores/as deberán cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores.

31.2. En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores y trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva (Art. 19 de la LPRL). La formación a que se refiere este apartado deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

31.3. La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

31.4. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser informados, por escrito, sobre todas las cuestiones de salud laboral que les afecten.

32.1. La Empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

32.2. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador y trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, 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 y trabajadoras.

32.3. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y/a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

~~Alvin P~~
CSII

ccoo

127
~~True~~

STAINS - 11

USA
23

32.4. Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

32.5. El personal será informado de manera conveniente, por escrito, y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.

El personal tendrá derecho a las revisiones que el Servicio de Prevención planifique.

32.6. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

32.7. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. El trabajador y trabajadora deberá utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

32.8. La empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo y corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

32.9. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias quedan reguladas en el capítulo V de la Ley de P.R.L.

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

32.10. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and stamps: "Silvia A", "CCOO", "STSA-S-10", "USAE", "24"]

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

ART 33.- MEDIDAS DE EMERGENCIA

33.1. Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, así como la presencia de las personas atendidas, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los pacientes y trabajadores y trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

33.2. En todo caso, la Empresa deberá garantizar el cumplimiento de la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente Administración Autonómica.

33.3. En caso de agresión a los trabajadores y trabajadoras se estará a lo dispuesto en el procedimiento publicado en la intranet sobre la actuación para los profesionales ante agresiones.

CAPITULO DECIMO - MEJORAS SOCIALES

ART 34.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTE DE TRABAJO Y CONTINGENCIA COMUN.

34.1. En situación de enfermedad profesional declarada por la Mutua o el órgano competente, la empresa complementará la prestación de Incapacidad temporal hasta alcanzar el 100 % de la base reguladora.

34.2. En situación de accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación de Incapacidad temporal hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, siempre que en el año anterior el índice de Absentismo A.T. concretado en el informe anual de absentismo emitido por la Mutua de Accidente de Trabajo concrete un porcentaje inferior al 0,08%. En el supuesto que el porcentaje estuviese entre el 0,08 y 0,16 % se complementará hasta el 85 % de la base reguladora, si el índice estuviera por encima del 0,16 % no se complementará la prestación de Incapacidad temporal.

Los complementos descritos anteriormente se abonarán siempre que en el mes anterior a la baja el índice mensual de absentismo AT emitido por la Mutua de Accidente de Trabajo no sea superior al 0,15%.

En los casos que la contingencia común tenga su origen en alguna de las patologías contempladas por el RD 1148/2011, de 21 de julio, cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria podrá instar complementar la prestación que corresponda hasta el porcentaje que de mutuo acuerdo se fije por dicha Comisión.

34.3. En ambos casos, la parte correspondiente a las pagas extraordinarias se abonará en el mes que se produzca la situación de Incapacidad temporal, tal y como se establece para el abono de la prestación legal. Por lo que las pagas extraordinarias se verán minoradas en el importe correspondiente a los días de situación de Incapacidad temporal, al ya haber sido estas complementadas en su momento.

EST-F

CCOO

USAE

STCINS-IV

USAE

CAPITULO UNDECIMO - CLASIFICACION PROFESIONAL

ART 35.- CLASIFICACION PROFESIONAL

35.1. El sistema de clasificación profesional de los trabajadores se establecerá por medio de grupos profesionales.

Los grupos profesionales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

GRUPOS PROFESIONALES	
Grupo 2	Personal de Grado en Ciencias de la Salud I
Grupo 3	Personal de Grado en Ciencias de la Salud II
Grupo 4	Técnicos Especialistas Sanitarios
Grupo 5	Técnicos Cuidados Auxiliares de Enfermería
Grupo 6	Técnicos No Asistenciales
Grupo 7	Personal de Apoyo

35.2. En el marco del derecho a la promoción interna de los trabajadores y trabajadoras, estos comunicarán a la empresa aquellas titulaciones, estudios, etc. que antes y durante la relación laboral pudieran alcanzarse, con el fin de poder proponer su promoción, si concurren las razones organizativas que la justifique, a una categoría que se adecue a la titulación obtenida para lo que deberá superar un periodo de prueba pactado en su contrato y el trabajador deberá tener el perfil adecuado al puesto a ocupar.

35.3. A tal efecto, se instaurará un procedimiento que garantice la accesibilidad, publicidad para toda la plantilla y equidad en la cobertura de las vacantes que debieran ser ofertadas.

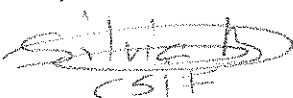
35.4. Aquellos trabajadores que realicen funciones de superior categoría por un periodo de tiempo superior a doce meses de forma continua o fraccionada podrán instar su ascenso siempre que exista una vacante y cuente con el informe favorable de la dirección competente.

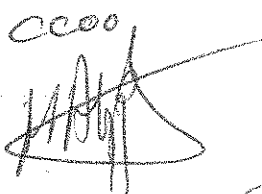
CAPITULO DUODÉCIMO - REGIMEN RETRIBUTIVO

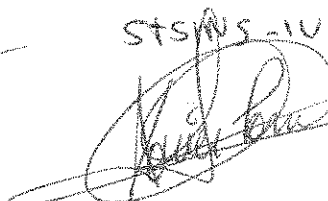
ART 36.- ESTRUCTURA DEL SALARIO.

36.1 La retribución del personal comprendido en el ámbito de este Convenio estará constituida por los conceptos retributivos contenidos en el Anexo I.

36.2 El salario anual se abonará distribuido en catorce pagas, doce de las cuales corresponderán a las mensualidades del año y las dos restantes a sendas pagas extraordinarias con ocasión del estío y de las fiestas de Navidad. Siendo abonadas estas antes de finalizar el mes de junio y diciembre respectivamente.


Silvia B.
CSIF


CCOO


STS/RS-IV


USAC


Voj

36.3 Todas las pagas serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que cada uno de los trabajadores designe al efecto.

ART 37.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

La paga extraordinaria de verano se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la de Navidad entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

ART 38.- SALARIO BASE Y OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES.

Los trabajadores percibirán el Salario Base y los complementos que a continuación se detallan si cumplen los requisitos exigidos en los mismos.

1.- Salario Base: Retribución básica distribuida en 14 pagas; 12 ordinarias y 2 extraordinarias que se devengan por semestres naturales dentro del mismo ejercicio abonándose en los meses de junio y diciembre.

2.- Complemento de Puesto: Retribución básica distribuida en 14 pagas; 12 ordinarias y 2 extraordinarias que se devengan por semestres naturales dentro del mismo ejercicio abonándose en los meses de junio y diciembre.

3.- Complemento de Responsabilidad: Este complemento se fija en base a las funciones que conlleven especial responsabilidad, cesando el mismo cuando deja de producirse la causa que lo originó.

4.- Complemento de Dispersión Geográfica: Se establece el Complemento de Dispersión Geográfica, que retribuye el desplazamiento del trabajador desde un centro de salud a otro, ocasionado por las necesidades del servicio en el Departamento.

5.- Complemento de Equiparación a Marina Salud: El Complemento de Equiparación a Marina Salud, lo perciben los empleados contratados a través del proceso de selección interna. Este complemento se definió para poder compensar la diferencia entre las percepciones fijas de las tablas salariales de la Conselleria de Sanidad, en el momento de la integración del personal a la concesionaria y las percepciones fijas anuales de cada grupo profesional, establecido en Marina Salud. A este complemento se le podrán aplicar las reglas de compensación y absorción con los incrementos futuros de naturaleza salarial aplicables a las retribuciones fijas, correspondientes al grupo profesional.

	C.M.S. MENSUAL	C.M.S. ANUAL
Facultativo Especialista integrado	83,99	1.175,90
Facultativo AP G4 integrado	55,38	775,32
Facultativo AP G3 integrado	51,69	723,66
Facultativo AP G2 integrado	47,95	671,30
Enfermeras integradas	175,66	2.459,22
Fisioterapeutas integrados	190,76	2.670,62
Trabajador Social integrados	125,19	1.752,64
Trabajador Social AP G4 integrado	229,64	3.214,94

Trabajador Social AP G3 integrado	155,63	2.178,80
Trabajador Social AP G2 integrado	115,20	1.612,78
TER, TEL y TEAP integrados	149,88	2.098,36
Higienistas Dent. Integrados	149,33	2.090,66
Auxiliar de Enfermería Integrados	130,44	1.826,12
Personal de Apoyo Integrados	29,87	418,12

ART 39.- CONCEPTOS SALARIALES DERIVADOS DE LA DINÁMICA DE LA PRESTACIÓN LABORAL.

Además de las retribuciones fijas, existen los complementos de puesto de trabajo que se fijan para responder a las especificidades de algunos puestos en la organización. No dependen de la persona que ocupa el puesto sino de las condiciones en las que desarrolla su actividad. Algunos de estos complementos son:

1.- Complemento de Nocturnidad: Los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales, señalados en la tabla abajo indicada, tendrán derecho a la percepción de un complemento por noche efectivamente trabajadas por las cuantías que se indican. Las cantidades antes descritas se abonan por noche completa realizada, independientemente del tipo de jornada, reduciéndose proporcionalmente por presencias inferiores al turno.

GRUPO PROFESIONAL		PUESTO	2014	2015
GRUPO 3	PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD II	Enfermero/a	43,70	43,70
		Fisioterapeuta	43,70	43,70
		Matrona	43,70	43,70
		Matrona G 2	43,70	43,70
		Matrona G 3	43,70	43,70
		Matrona G 4	43,70	43,70
GRUPO 4	TÉCNICOS ESPECIALISTAS SANITARIOS	TER	35,57	35,57
		TEL	35,57	35,57
GRUPO 5	TÉCNICOS CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERÍA	Auxiliar de Enfermería	31,11	31,11
GRUPO 6	TÉCNICO NO ASISTENCIALES	Administrativo	35,57	35,57
GRUPO 7	PERSONAL DE APOYO	Personal de Apoyo	31,11	31,11

Las noches de los días 24,31 de diciembre se retribuyen, el doble del importe establecido a continuación para el complemento de **festividad**.

2.-Complemento de Festividad: Los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales concretados en la tabla abajo indicada, y que trabajan en festivos y domingos, se les retribuirá bajo este concepto, el importe que se indica en la tabla adjunta para cada grupo profesional.

GRUPO PROFESIONAL		PUESTO	2014	2015
GRUPO 3	PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD II	Supervisor Enfermería	62,26	62,26
		Enfermero/a	62,26	62,26
		Fisioterapeuta	62,26	62,26
		Matrona	62,26	62,26
		Matrona G 2	62,26	62,26

		Matrona G 3	62,26	62,26
		Matrona G 4	62,26	62,26
GRUPO 4	TÉCNICOS ESPECIALISTAS SANITARIOS	TER	48,96	48,96
		TEL	48,96	48,96
GRUPO 5	TÉCNICOS CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERÍA	Auxiliar de Enfermería	45,66	45,66
GRUPO 6	TÉCNICO NO ASISTENCIALES	Administrativo	48,96	48,96
GRUPO 7	PERSONAL DE APOYO	Personal de Apoyo	44,45	44,45

Los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero están considerados como festivos especiales y retribuirán con un 100% adicional a estas cuantías.

3.- Complemento de Turnicidad: El trabajo a turnos es la ocupación sucesiva por los empleados de los mismos puestos de trabajo, por tanto se retribuye este complemento a aquellos empleados que tengan un sistema de trabajo por turnos, con independencia del tipo de jornada que realicen.

GRUPO PROFESIONAL		PUESTO	2014	2015
GRUPO 3	PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD II	Enfermero/a	112,2	112,2
		Fisioterapeuta	112,2	112,2
		Matrona	112,2	112,2
GRUPO 4	TÉCNICOS ESPECIALISTAS SANITARIOS	TER	63,31	63,31
		TEL	63,31	63,31
GRUPO 5	TÉCNICOS CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERÍA	Auxiliar de Enfermería	44,29	44,29
GRUPO 6	TÉCNICO NO ASISTENCIALES	Administrativo	63,31	63,31
GRUPO 7	PERSONAL DE APOYO	Personal de Apoyo	44,28	44,28

4.- Atención Continuada con presencias: Los trabajadores que realicen jornada complementaria efectivamente trabajada en los términos fijados por el art. 13.6 de este Convenio, percibirán este complemento por hora complementaria.

ATENCIÓN CONTINUADA PRESENCIAL LABORABLE		2014	2015
GRUPO 2	PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD I	22,89	22,89
GRUPO 3	PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD II	12,48	12,48

ATENCIÓN CONTINUADA PRESENCIAL FESTIVA		2014	2015
GRUPO 2	PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD I	24,89	24,89

CETARTE
Jua Bago

Silvia B
CSIF

CCOO
HOT
Jua

STINS-IV

USAE
29

GRUPO 3	PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD II	14,48	14,48
---------	--	-------	-------

Aquellos que realicen atención continuada en los días 24,25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero, percibirán por este concepto un 100% adicional.

5.- Atención Continuada Localizada: Para aquellos que se encuentren en situación de disponibilidad que haga posible su localización, desplazamiento y presencia inmediata para la prestación de un trabajo o servicios efectivos cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir, percibirán la siguiente cuantía por hora:

ATENCION CONTINUADA PRESENCIAL LABORABLE		2014	2015
GRUPO 2	PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD I	11,44	11,44
GRUPO 3	PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD II	6,24	6,24

ATENCION CONTINUADA PRESENCIAL FESTIVA		2014	2015
GRUPO 2	PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD I	12,44	12,44
GRUPO 3	PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD II	7,24	7,24

6.- Incentivos: La retribución variable se establece como un porcentaje (según categorías profesionales) sobre las retribuciones fijas y se percibirá en función de los objetivos anuales alcanzados en cada Área, Unidad o Centro. Se abonará en un único pago en el mes de febrero, en función de los resultados finales del ejercicio anterior.

ART 40.- FORMACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL.

40.1. La Comisión de Formación se constituirá en el plazo de 3 meses desde la firma del Convenio Colectivo y tendrá los siguientes objetivos:

- Adaptación del titular al puesto de trabajo.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y el puesto de trabajo.
- Especialización en sus diversos grados en alguna materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por los de títulos académicos vinculados a la actividad sanitaria.
- Adaptar la mentalidad del trabajador hacia una dirección participativa.
- Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

- g) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y promoción de hábitos saludables.
- h) Favorecer el acceso de las trabajadoras y trabajadores a categorías superiores y puestos directivos.

40.2. La Comisión de carrera y la promoción profesional se constituirá en el segunda semestre del 2014, la misma deberán ser reguladas a efectos normativos y económicos en el acuerdo marco sobre carrera y promoción profesional de Marina Salud, debiendo estar vigente el 1 de enero de 2015.

Disposición Adicional Primera.- Los trabajadores que han sido contratados exclusivamente para realizar jornada continuada, realizaran como jornada ordinaria 1.768 horas, cuya distribución se llevará a cabo como hasta la fecha, dependiendo de las necesidades asistenciales, y sin perjuicio de que voluntariamente puedan desarrollar jornada complementaria con los límites fijados en este Convenio.

Disposición Adicional Segunda.- A fin de garantizar parcialmente el carácter no absorbible del Complemento de Puesto y del Complemento Personal Pactado el mismo se verá reducido en idéntica cuantía que se incrementa el Salario Base con efectos del 1 de marzo 2014 sin que en ningún caso suponga una merma en el cómputo anual, pasando el Complemento Personal Pactado restante a denominarse Complemento de Puesto.

Disposición Final Primera Los conceptos salariales fijados contractualmente (a excepción de la prima de adhesión al acuerdo de 30.01.2014) que no tuvieran correspondencia en el Convenio Colectivo, se seguirán percibiendo en los términos fijados contractualmente como condición contractual; esas condiciones contractuales no serán objeto de compensación y absorción durante los años 2014 y 2015.

Disposición Final Segunda.- Se estudiará la viabilidad de la construcción y gestión de una Guardería para los trabajadores de Marina Salud, y mientras tanto se ofertara un cheque guardería por valor de 50 euros/mensuales para aquellos trabajadores con menores de 3 años que acrediten la inscripción de estos en guardería.

Disposición Final Tercera.- El presente Convenio Colectivo deja sin efecto el Convenio suscrito el pasado 30 de enero de 2014.

Disposición Final Cuarta.- Se establece el complemento "Ad Personam", en función del tiempo trabajado ininterrumpidamente en el Departamento de Salud de Denia, antes de la incorporación a Marina Salud, S.A. Su importe se distribuye en 14 mensualidades. Este complemento bien estará compuesto por los derechos económicos devengados durante su carrera profesional en los Servicios de Salud donde ha trabajado en concepto de Antigüedad, o bien será el que se reconozca debidamente por parte de la Consellería de Sanidad. Estos conceptos no son acumulables. Dicha cantidad será compensable y absorbible por los incrementos futuros en cómputo anual, de naturaleza salarial y periodicidad fija, que aplique Marina Salud.

Disposición Final Quinta: El complemento de número de tarjetas sanitarias del personal facultativo de los equipos de atención primaria se determinará trimestralmente en función de las tarjetas correspondientes a personas empadronadas y registradas en el sistema de información poblacional (SIP) el primer día de cada trimestre natural. La cuantía del complemento de tarjetas sanitarias se determinará en atención a la mayor o menor carga de trabajo que supone el número

Silvia B
CSIF

CCOO
MAY

CS
Gua

SISTEMAS-10
Kia

USAE
31
H

de tarjetas sanitarias asignadas, de acuerdo con la escala e importes establecido en el cuadro siguiente:

Tramos de edad	Importe por tarjeta
Menor de 3 años	0,91
De 3 a 6 años	0,46
De 7 a 14 años	0,20
De 15 a 64 años	0,17
de 65 a 74 años	0,38
75 años o mas	0,75

~~Silvia B~~
CSIF

ut
yis

~~ETAPAS~~
~~Boa~~

CCOO
~~HA~~

~~AL~~

SISINS-IV

~~Rodriguez~~

USAE

~~[Signature]~~

~~Rodriguez~~

MS

CC 000
HAB
VOT
fuerza

CENATE
Ana Borge

STSI-IV
USA

STSI-IV
USA

ANEXO 1 - TABLA SALARIAL 2014

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE PUESTO	COMPLEMENTO DE DISPERSIÓN GEOGRÁFICA	COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	TOTAL FIJO 2014
GRUPO 2 PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD I	MEDICO ESPECIALISTA	40.172,80	5.115,20	-	-	45.288,00
	FACULTATIVO AP G2	34.891,00	3.794,92	1.116,78	-	39.802,70
	FACULTATIVO AP G3	34.891,00	3.794,92	2.249,52	-	40.935,44
	FACULTATIVO AP G4	34.891,00	3.794,92	3.366,30	-	42.052,22
	FARMACEUTICO	40.172,80	5.115,20	-	-	45.288,00
	ODONTÓLOGO	40.172,80	5.115,20	-	-	45.288,00
	ODONTOPEDIATRA	34.891,00	3.794,92	1.116,78	-	39.802,70
	PSICÓLOGO	29.539,22	3.100,80	-	-	32.640,02
	FACULTATIVO DE A.C.	34.891,00	3.794,92	3.366,30	-	42.052,22
	ENFERMERO/A	22.582,78	1.897,20	-	-	24.479,98
GRUPO 3 PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD II	ENFERMERO/A G2	22.180,26	1.796,56	503,16	-	24.479,98
	ENFERMERO/A G3	22.180,26	1.796,56	1.013,50	-	24.990,32
	ENFERMERO/A G4	22.180,26	1.796,56	1.516,70	-	25.493,52
	ENFERMERO/A DE A.C.	22.180,26	1.796,56	1.516,70	-	25.493,52
	FISIOTERAPEUTA	22.582,78	1.897,20	-	-	24.479,98
	MATRONA	22.582,78	1.897,20	-	4.080,02	28.560,00
	MATRONA G2	22.582,78	1.897,20	507,22	3.572,80	28.560,00
	MATRONA G3	22.582,78	1.897,20	1.021,70	3.572,80	29.074,48
	MATRONA G4	22.582,78	1.897,20	1.529,00	3.572,80	29.581,78
	LOGOPEDA	22.582,78	1.897,20	-	-	24.479,98
GRUPO 4 TÉCNICOS ESPECIALISTAS SANITARIOS	OPTOMETRISTA	22.582,78	1.897,20	-	-	24.479,98
	TRABAJADOR SOCIAL	22.652,78	1.827,20	-	-	24.479,98
	TRABAJADOR SOCIAL G2	22.311,63	1.741,91	426,44	-	24.479,98
	TRABAJADOR SOCIAL G3	22.311,63	1.741,91	858,97	-	24.912,51
	TRABAJADOR SOCIAL G4	22.311,63	1.741,91	1.285,45	-	25.338,99
	TER	16.508,80	1.341,20	-	-	17.850,00
	TEL	16.508,80	1.341,20	-	-	17.850,00
	HIGIENISTA DENTAL	16.100,78	1.239,22	-	-	17.340,00
	TÉCNICO DE FARMACIA	16.508,80	1.341,20	-	-	17.850,00
	TEAP	16.508,80	1.341,20	-	-	17.850,00
GRUPO 5 TÉCNICOS CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	14.884,35	1.435,59	-	-	16.319,94
GRUPO 6 TÉCNICOS NO ASISTENCIALES SANITARIO	TÉCNICO NO ASISTENCIAL A	28.769,55	3.230,45	-	-	32.000,00
	TÉCNICO NO ASISTENCIAL B	22.753,58	1.726,42	-	-	24.480,00
	ADMINISTRATIVO	15.267,95	1.051,99	-	-	16.319,94
	ANALISTA FUNCIONAL A	23.256,02	2.244,00	-	-	25.500,02
	ANALISTA FUNCIONAL B	18.856,00	1.144,00	-	-	20.000,00
	TÉCNICO DOCUMENTACIÓN	16.508,80	1.341,20	-	-	17.850,00
GRUPO 7 PERSONAL DE APOYO	PERSONAL DE APOYO	14.713,55	1.606,39	-	-	16.319,94

ANEXO 2 - TABLA SALARIAL 2015

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE PUESTO	COMPLEMENTO DE DISPERSIÓN GEOGRÁFICA	COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD	TOTAL FIJO 2015
GRUPO 2 PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD I	MEDICO ESPECIALISTA	40.976,26	5.217,50	-	-	46.193,76
	FACULTATIVO AP G2	35.588,82	3.870,82	1.139,12	-	40.598,75
	FACULTATIVO AP G3	35.588,82	3.870,82	2.294,51	-	41.754,15
	FACULTATIVO AP G4	35.588,82	3.870,82	3.433,63	-	42.893,26
	FARMACÉUTICO	40.976,26	5.217,50	-	-	46.193,76
	ODONTÓLOGO	40.976,26	5.217,50	-	-	46.193,76
	ODONTOPEDIATRA	35.588,82	3.870,82	1.139,12	-	40.598,75
	PSICÓLOGO	30.130,00	3.162,82	-	-	33.292,82
	FACULTATIVO DE A.C.	35.588,82	3.870,82	3.433,63	-	42.893,26
	ENFERMERO/A	23.034,44	1.935,14	-	-	24.969,58
GRUPO 3 PERSONAL DE GRADO EN CIENCIAS DE LA SALUD II	ENFERMERO/A G2	22.623,87	1.832,49	513,22	-	24.969,58
	ENFERMERO/A G3	22.623,87	1.832,49	1.033,77	-	25.490,13
	ENFERMERO/A G4	22.623,87	1.832,49	1.547,03	-	26.003,39
	ENFERMERO/A DE A.C.	22.623,87	1.832,49	1.547,03	-	26.003,39
	FISIOTERAPEUTA	23.034,44	1.935,14	-	-	24.969,58
	MATRONA	23.034,44	1.935,14	-	4.161,62	29.131,20
	MATRONA G2	23.034,44	1.935,14	517,36	3.644,26	29.131,20
	MATRONA G3	23.034,44	1.935,14	1.042,13	3.644,26	29.655,97
	MATRONA G4	23.034,44	1.935,14	1.559,58	3.644,26	30.173,42
	LOGOPEDA	23.034,44	1.935,14	-	-	24.969,58
GRUPO 4 TÉCNICOS ESPECIALISTAS SANITARIOS	OPTOMETRISTA	23.034,44	1.935,14	-	-	24.969,58
	TRABAJADOR SOCIAL	23.105,84	1.863,74	-	-	24.969,58
	TRABAJADOR SOCIAL G2	22.757,86	1.776,75	434,97	-	24.969,58
	TRABAJADOR SOCIAL G3	22.757,86	1.776,75	876,15	-	25.410,76
	TRABAJADOR SOCIAL G4	22.757,86	1.776,75	1.311,16	-	25.845,77
	TER	16.838,98	1.368,02	-	-	18.207,00
	TEL	16.838,98	1.368,02	-	-	18.207,00
	HIGIENISTA DENTAL	16.422,80	1.264,00	-	-	17.686,80
	TÉCNICO DE FARMACIA	16.838,98	1.368,02	-	-	18.207,00
	TEAP	16.838,98	1.368,02	-	-	18.207,00
GRUPO 5 TÉCNICOS CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	15.182,04	1.464,30	-	-	16.646,34
GRUPO 6 TÉCNICOS NO ASISTENCIALES SANITARIO	TÉCNICO NO ASISTENCIAL A	29.344,94	3.295,06	-	-	32.640,00
	TÉCNICO NO ASISTENCIAL B	23.208,65	1.760,95	-	-	24.969,60
	ADMINISTRATIVO	15.573,31	1.073,03	-	-	16.646,34
	ANALISTA FUNCIONAL A	23.721,14	2.288,88	-	-	26.010,02
	ANALISTA FUNCIONAL B	19.233,12	1.166,88	-	-	20.400,00
	TÉCNICO DOCUMENTACIÓN	16.838,98	1.368,02	-	-	18.207,00
GRUPO 7 PERSONAL DE APOYO	PERSONAL DE APOYO	15.007,82	1.638,52	-	-	16.646,34

CC 00

UAE

SISTEMAS - IU

UAE

Silvia

cap/m

