

3^{er} CONVENIO COLECTIVO
Fundación Hospital Calahorra
2008-2011



**ACTA Nº 31 DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA
FUNDACIÓN HOSPITAL CALAHORRA
ACTA FINAL**

Asistentes:

Por la Dirección:

- D. José Ignacio Nieto –Presidente del Patronato de Fundación Hospital Calahorra-.
- D. José Ramón Ayestarán Ruiz-Bazán –Director Gerente Fundación Hospital Calahorra-.

Por la parte Social:

- Rosa Carmen Calvo Soria.
- Jesús Junquera Cámara.
- Rocío del Carmen Traspas Tejero.
- Dolores Escudero Diego.
- José Francisco Rodríguez García.
- Jesús María Ramírez Antón.
- M^a Dolores Lozano Lázaro.
- Julia González Trejo.
- Cristina de Pablo Cristóbal.

Asisten en calidad de Asesores de la Dirección de la FHC en la citada Comisión Negociadora del 3^{er} Convenio Colectivo de la FHC las personas relacionadas a continuación:

- Pelayo Benito García –Coordinador de la Unidad de Recursos Humanos de FHC-.

Se da comienzo a la reunión siendo las 10:30 horas del 13 de febrero de 2009 en las salas nº 5 y 6 de la planta baja del CIBIR, alcanzándose los siguientes **ACUERDOS**:

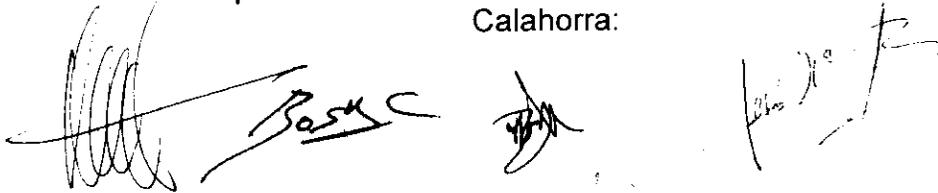
1. Ambas representaciones convienen expresamente en que la presente acta contiene un acuerdo en materia de negociación colectiva consistente en un Convenio Colectivo de naturaleza estatutaria y **HOSPITAL** para todos los trabajadores por cuenta ajena de Fundación Hospital Calahorra en los términos que se pacten en su

ámbito personal de aplicación, de conformidad con lo dispuesto en el art. 89.2º y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

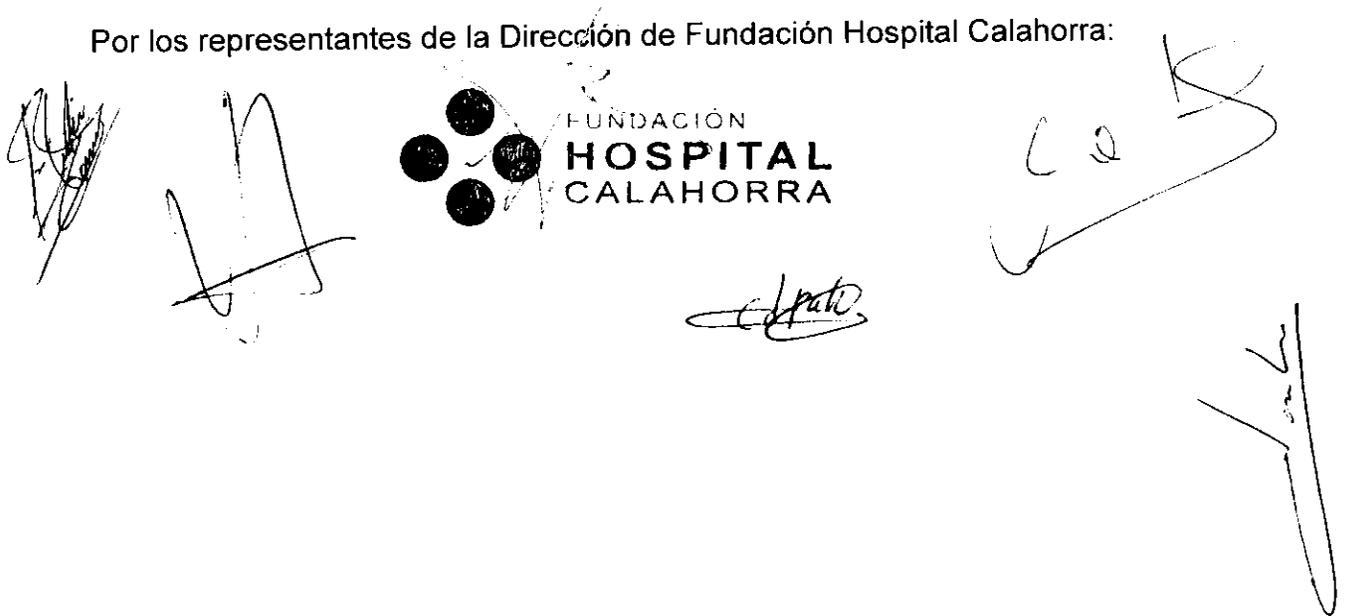
2. En prueba de conformidad, firman la presente Acta por quintuplicado ejemplar D. Jesús María Ramírez Antón en representación del Comité de Empresa de FHC y D. José Ramón Ayestarán Ruiz-Bazán en representación de la Dirección de FHC, quedando a cargo de su custodia D. Pelayo Benito García en su condición de Coordinador de la Unidad de Recursos Humanos de FHC.
3. Habiéndose conseguido los anteriores acuerdos por la Comisión Negociadora con los requisitos exigidos por el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, en prueba de conformidad se pasa a la firma de los presentes el texto original del Convenio Colectivo y de sus Anexos, en cinco ejemplares: uno para la Dirección de FHC, uno para el Comité de Empresa de FHC y tres para su registro y depósito de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. la Comisión Negociadora del Convenio faculta a D. Pelayo Benito García para la realización de los trámites reglamentarios establecidos para la publicación del citado Convenio Colectivo

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las __: __ horas del día señalado.

Por los representantes del Comité de Empresa de Fundación Hospital Calahorra:



Por los representantes de la Dirección de Fundación Hospital Calahorra:



Bo...
C

INDICE

INDICE.....4

CAPITULO I: ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.....9

Artículo 1. Ámbito personal.....9

Artículo 2. Ámbito temporal.....10

Artículo 3. Denuncia del Convenio.....10

Artículo 4. Compensación y absorción.....10

Artículo 5. Garantías ad personam.....10

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.....11

CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....12

Artículo 7. Criterios generales de organización del trabajo.....12

Artículo 8. Eficiencia de los recursos.....12

Artículo 9. Estabilidad en el empleo.....13

Artículo 10. Planes de Igualdad de FHC.....13

Artículo 11. Incompatibilidades, abstención y recusación.....14

CAPÍTULO III. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN16

Artículo 12. Principios generales de Selección.....16

Artículo 13. Movilidad Interna.....16

Artículo 14. Promoción Interna.....22

Artículo 15. Selección para la contratación indefinida.....26

Artículo 16. Selección para la contratación temporal.....28

Artículo 17. Procedimiento excepcional de contratación urgente.....29

Artículo 18. Régimen jurídico de la contratación.....30

Artículo 19. Períodos de prueba.....31

Artículo 20. Bajas voluntarias.....31

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL33

Artículo 21. Clasificación Profesional.....33

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO37

Artículo 22. Jornada.....37

Artículo 23. Nocturnidad.....39

Artículo 24. Horas extraordinarias.....39

Artículo 25. Horas de actividad complementaria.....40

Artículo 26. Atención Continuada.....40

3.1 MODELO "A": Atención continuada intrahospitalaria: 41

3.2 MODELO "B": Atención continuada localizada inmediata:	42
3.3 MODELO "C": Atención continuada localizada con pase de visita de sábado y domingo:	42
Artículo 27. Vacaciones	43
CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES.....	45
Artículo 28. Estructura retributiva.....	45
Artículo 29. Salario Base	46
Artículo 30. Incentivos por objetivos	46
Artículo 31. Antigüedad.....	46
Artículo 32. Complemento de especial responsabilidad	47
Artículo 33. Nocturnidad	47
Artículo 34. Festividad	48
Artículo 35. Noches de sábados y vísperas de festivos.....	48
Artículo 36. Turnicidad.....	48
Artículo 37. Alternancia	49
Artículo 38. Retribución de la Atención Continuada.....	49
Artículo 39. Retribución por horas extraordinarias.....	49
Artículo 40. Retribución por horas de actividad complementaria.....	50
Artículo 41. Dietas e indemnizaciones	50
1. DIETAS	50
2. INDEMNIZACIONES POR GASTOS DE TRANSPORTE.....	50
CAPÍTULO VII. FORMACIÓN	51
Artículo 42. Principios generales de la Formación.....	51
Artículo 43. Plan de Formación.....	51
Artículo 44. Financiación de la formación	52
Artículo 45. Permisos de formación	53
CAPÍTULO VIII. PERMISOS Y LICENCIAS.....	55
Artículo 46. Permisos retribuidos.....	55
Artículo 47. Licencia no retribuida.....	57
Artículo 48. Reducción de jornada por lactancia.....	57
Artículo 49. Reducción de jornada por guarda legal	58
Artículo 50. Reducción de jornada por cuidado de familiares.....	58
Artículo 51. Otras reducciones de jornada.....	59
Artículo 52. Horario flexible.....	59
Artículo 53. Excedencias.....	59

Bo 9050

[Handwritten signature]

1. Reglas comunes:	59
2. Excedencias forzosas:	59
3. Excedencia por cuidado de hijo:	60
4. Excedencia por cuidado de familiares:.....	60
5. Excedencia para trabajadores victimas de violencia de género:....	60
6. Excedencia voluntaria:	62
7. Excedencia por incompatibilidad en el sector público sanitario de la comunidad autónoma de La Rioja:.....	63
CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD	64
Artículo 54. Protección de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios generales.....	64
Artículo 55. Comité de Seguridad y Salud.....	64
Artículo 56. Servicio de Prevención.....	65
Artículo 57. Vigilancia de la Salud.....	65
Artículo 58. Protección de los trabajadores.....	65
Artículo 59. Ropa de trabajo.....	65
Artículo 60. Protección de la maternidad.....	66
CAPÍTULO X. ACCIÓN SOCIAL.....	67
Artículo 61. Complemento de las prestaciones por incapacidad temporal.....	67
Artículo 62. Indemnización por fallecimiento o invalidez.....	68
Artículo 63. Responsabilidad Civil.....	68
Artículo 64. Readaptación profesional de trabajadores con capacidad disminuida o discapacidad.....	68
Artículo 65. Fondo Social.....	70
CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	72
Artículo 66. Principios de ordenación.....	72
Artículo 67. Graduación de la faltas.....	72
Artículo 68. Sanciones.....	75
Artículo 69. Procedimiento sancionador.....	76
Artículo 70. Prescripción de las faltas.....	77
Artículo 71. Normas sobre alcoholemias, toxicomanías y tabaquismo.....	77
CAPÍTULO XII: DERECHOS y DEBERES DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.....	78
Artículo 72. Del Comité de Empresa.....	78
Artículo 73. Competencias del Comité de empresa.....	78
Artículo 74. Derecho de reunión.....	78

Rojas

[Handwritten signature]

13097

CAPÍTULO XIII: COMISIÓN PARITARIA.80
 Artículo 75. Comisión Paritaria.....80

CAPÍTULO XIV: CARRERA PROFESIONAL.....82
 Artículo 76. Carrera Profesional.....82
 Artículo 77. Ámbito de aplicación.....82
 Artículo 78. Voluntariedad.....82
 Artículo 79. Grados.....82
 Artículo 80. Reversibilidad y numerus clausus.....83
 Artículo 81. Requisitos para el acceso.....83
 Artículo 82. Materias objeto de evaluación.....84
 Artículo 83. Adquisición de grado.....84
 Artículo 84. Homologación de grado.....85
 Artículo 85. El grado y la ocupación de puestos de trabajo.....85
 Artículo 86. Régimen transitorio y aplicación progresiva de la carrera.....85
 Artículo 87. Retribución de la carrera profesional.....86

CAPÍTULO XV: DESARROLLO PROFESIONAL.....88
 Artículo 88. Desarrollo Profesional.....88
 Artículo 89.- Ámbito de aplicación.....88
 Artículo 90. Voluntariedad.....88
 Artículo 91. Grados.....88
 Artículo 92. Reversibilidad y numerus clausus.....89
 Artículo 93. Requisitos para el acceso.....89
 Artículo 94. Materias objeto de evaluación.....90
 Artículo 95. Adquisición de grado.....90
 Artículo 96. El grado y la ocupación de puestos de trabajo.....90
 Artículo 97. Régimen transitorio y aplicación progresiva del desarrollo profesional.....90
 Artículo 98. Retribución del desarrollo profesional.....91

DISPOSICIONES ADICIONALES:.....93
 Disposición Adicional Primera: Incremento Salarial 2008-2009, 2010 y 2011..93
 Disposición Adicional Segunda: Personal que realice labores de Dirección.....95
 Disposición Adicional Tercera: Personal que realice labores de Coordinación/Gestión/Supervisión.....95
 Disposición Adicional Cuarta: Integración en el Grupo Profesional "Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería" del personal encuadrado en el Grupo "Personal de Apoyo".....95

[Handwritten signature]

30950

Disposición Adicional Quinta: Sistema de anticipos a cuenta de incentivos:97

Disposición Adicional Sexta: Programa de inserción de colectivos en riesgo de exclusión social.....98

Disposición Adicional Séptima: aplicación del Complemento de Alternancia al personal facultativo del Servicio de Diálisis.98

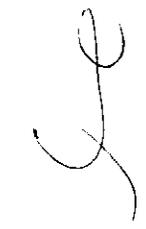
Disposición Adicional Octava: Adecuación a la estructura de clasificación profesional del SERIS.....98

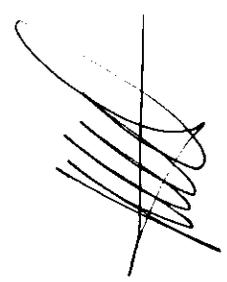
Disposición Adicional Novena: Especialidades de Enfermería.....98

Disposición Adicional Décima: Coordinación y seguimiento.....99

ANEXO I: Tablas Salariales.....100

ANEXO II: Bolsas de trabajo para la contratación temporal105

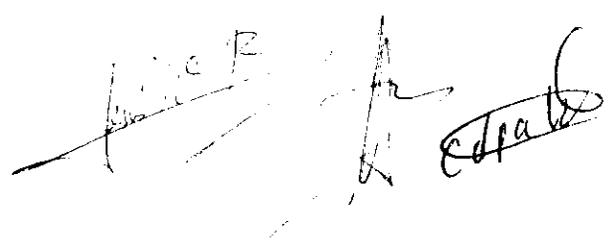













CAPITULO I: ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.

3097

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio, que ha sido negociado por la representación de la Dirección de Fundación Hospital Calahorra (en adelante FHC) y de su Comité de Empresa, regula las condiciones laborales y económicas del personal al servicio de FHC, en los términos establecidos a continuación.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios para FHC en la forma prevista en la legislación laboral vigente, según el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del Convenio:

- a) El personal de Alta Dirección, sometido al **Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto**.
- b) El personal vinculado laboralmente con FHC a través de un contrato laboral ordinario que desempeñe labores de Dirección, durante el tiempo que dure dicha situación. Su retribución será la establecida de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio Colectivo.
- c) El personal vinculado laboralmente con FHC a través de un contrato laboral ordinario que desempeñe labores de coordinación/gestión/supervisión, durante el tiempo que dure dicha situación, en lo referente a lo dispuesto por los **artículos 47 ("licencia no retribuida") y 53.6, pº 2 ("excedencia voluntaria con reserva de puesto")** y la **Disposición Adicional Tercera ("personal que realice funciones de Coordinador/Gestor/Supervisor")**.
- d) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en FHC, dentro del ámbito de la prestación de servicios de la mencionada contrata.
- e) Los profesionales que en razón de su ejercicio profesional libre e independiente concierten trabajos específicos, estudios o colaboraciones con FHC.
- f) El personal religioso en el desempeño de tales funciones.
- g) Los colaboradores voluntarios o de voluntariado social así como quienes ostenten la condición de becarios.
- h) Las personas que presten servicios en FHC sujetas a la relación laboral especial de residencia, regulada por el **Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre**, así como el personal investigador contratado al amparo del **Real Decreto 63/2006, de 27 de enero**, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.
- i) En general, las personas cuyo vínculo con FHC no sea de naturaleza laboral en virtud de cualesquiera disposiciones aplicables en su caso, así como quienes, en general, queden excluidos en virtud de normas de aplicación jerárquica preferente al presente Convenio Colectivo.

Boletín

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de La Rioja y estará en vigor hasta el 31 de diciembre del 2011, salvo en las materias para las cuales el presente Convenio establezca una fecha de entrada en vigor y/o vigencia específicas.

Las partes acuerdan, expresamente, la aplicación de las tablas salariales recogidas en el **Anexo I ("Tablas Salariales")** del presente Convenio Colectivo con carácter retroactivo a fecha 1 de enero de 2008, a todos los trabajadores de FHC con contrato laboral ordinario de carácter indefinido incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y que se encuentren en situación de alta, excedencia por cuidado de hijos o de familiares, excedencia voluntaria con reserva de puesto que se haya iniciado en 2008, Incapacidad Temporal o suspensión del contrato por riesgo del embarazo o lactancia, a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo.

Expresamente se acuerda idéntica retroactividad, con extensión y contenido idénticos, a los trabajadores con contrato temporal y fase de alta abierta a la firma del presente Convenio, así como a aquellos trabajadores que hayan prestado servicios para FHC durante el año 2008.

Los pagos a que pudiera haber lugar con motivo de la aplicación del presente Convenio Colectivo se realizarán en la primera nómina siguiente a la fecha de publicación del mismo en el correspondiente Boletín Oficial.

Artículo 3. Denuncia del Convenio.

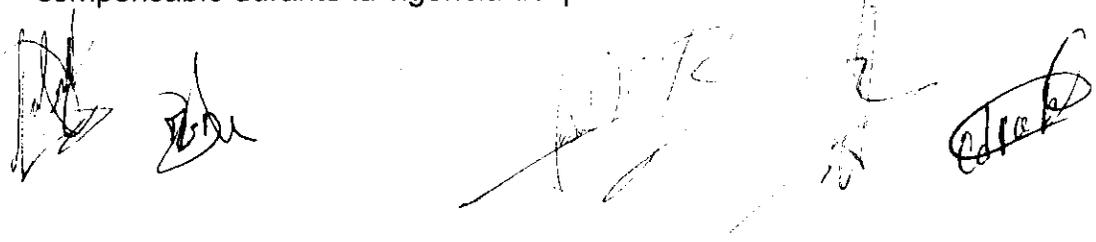
La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá efectuarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a la finalización de la vigencia del mismo. Se dará copia de dicho escrito a las partes firmantes del mismo y a la Autoridad Laboral. El denunciante hará constar en el escrito su legitimación para negociar, así como las materias objeto de negociación y su pretensión en relación con las mismas. La denuncia del Convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes con sujeción a los requisitos de legitimación para la negociación colectiva contenidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Compensación y absorción.

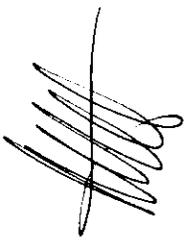
El presente Convenio sustituye íntegramente todas y cada una de las condiciones tanto económicas como de jornada, horario y trabajo y en general de organización de la prestación laboral existentes en el momento de su entrada en vigor, que serán absorbidas y compensadas, mediante su sustitución por la nueva regulación pactada, con independencia de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

Artículo 5. Garantías ad personam.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo expresamente convienen en que las condiciones de carácter retributivo más beneficiosas que a título personal viniesen disfrutando aquellos trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio según lo establecido en su artículo 1, serán incrementadas en el mismo porcentaje que el salario base a partir de 1 de enero de 2008 y se mantendrán a título personal con carácter no absorbible ni compensable durante la vigencia del presente Convenio.









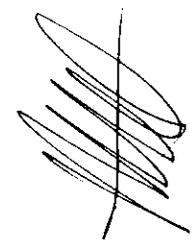
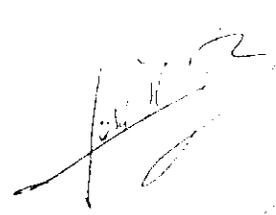


2014

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y los efectos de su aplicación práctica han de ser considerados globalmente.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o el Órgano Judicial competente considerara contrario a la legalidad o lesivo para el derecho de un tercero alguno de los preceptos del presente Convenio, las partes firmantes del mismo realizarán cuantos trámites sean necesarios para sustituirlo por otro que no produzca los citados efectos, sin menoscabo de su legitimación para la negociación colectiva, de lo establecido en los estatutos de la FHC y demás disposiciones legales aplicables en su caso.



CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Criterios generales de organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad irrenunciable de la Dirección de FHC, las cuales habrán de respetar en el ejercicio de la misma en todo caso lo establecido en las disposiciones vigentes aplicables en cada momento y, en especial, el derecho a la información de la Representación Legal de los Trabajadores en los términos establecidos en el **Estatuto de los Trabajadores**, la **Ley Orgánica de Libertad Sindical** y el **Capítulo XII ("Representación Legal de los Trabajadores")** del presente Convenio.

Cuando como consecuencia de decisiones organizativas que tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo se produjesen modificaciones sustanciales de las mismas se estará a lo dispuesto en el **artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores**, en particular en lo referente a la participación del Comité de Empresa.

Los trabajadores de FHC deberán realizar el trabajo convenido bajo las directrices de la Dirección, o personas en quienes éstas deleguen, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que emanen de éstas. En cumplimiento de esta obligación, el trabajador debe actuar con la diligencia y la colaboración debidas de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales y el presente Convenio Colectivo.

En uso de sus facultades organizativas, la Dirección de FHC podrá adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte de cada trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, así como todas aquellas que, mejorando las legalmente previstas, contribuyan a preservar la seguridad y salud en el centro de trabajo, en beneficio de todos los empleados y pacientes, sin menoscabo de la libertad e intimidad del trabajador.

La Dirección de FHC no podrá encargar a ningún trabajador, trabajo alguno que menoscabe su dignidad profesional o sea lesivo a su dignidad como persona.

Artículo 8. Eficiencia de los recursos.

1. Para mejorar la asistencia y calidad del servicio del centro de trabajo, los trabajadores de FHC participarán, cuando sean requeridos para ello, en todos aquellos programas, actuaciones y demás actividades formativas que organice la Dirección de FHC, en los términos establecidos en los **artículos 42 ("Principios generales de la formación")** y **43 ("Plan de Formación")** del presente Convenio Colectivo.

2. Los trabajadores de FHC participarán en las nuevas fórmulas organizativas que sean adoptadas con el fin de acercar la asistencia al usuario y mejora de la calidad del servicio, y colaborarán en la optimización de los recursos utilizados para cada prestación y servicio.

Estas actuaciones se realizarán como norma general dentro de la jornada laboral del trabajador. De realizarse fuera de ésta, previo acuerdo entre

trabajador y la Dirección de FHC, que necesariamente deberá constar por escrito, la participación del trabajador será voluntaria, a salvo de lo dispuesto en el **artículo 32 ("Complemento de especial responsabilidad")**. Las horas realizadas por esta razón fuera de la jornada laboral tendrán la consideración de horas de actividad complementaria a efectos de su retribución de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 25 ("Horas de actividad complementaria")** en relación con las Tablas Salariales anexas al presente Convenio Colectivo, y no computarán a los efectos de la determinación del tope anual de horas de actividad complementaria establecido en el citado artículo, sin que en ningún caso pueda superar las 80 horas en el referido cómputo anual.

Artículo 9. Estabilidad en el empleo.

En aplicación del principio de estabilidad en el empleo, las necesidades permanentes de cobertura de puestos de trabajo de FHC serán cubiertas mediante contratación indefinida, con sujeción a los periodos de prueba legalmente establecidos para cada supuesto.

Las necesidades de cobertura de puestos de trabajo de carácter coyuntural serán cubierta mediante contrataciones temporales, al amparo de las modalidades legales vigentes en cada momento y de acuerdo con las disposiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 10. Planes de Igualdad de FHC.

1. FHC declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de sus organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

2. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de FHC acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la

situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en FHC y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Dicho Plan deberá ser negociado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, sino durante todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Para la elaboración de dicho Plan se abordarán las siguientes fases:

1.- **DIAGNÓSTICO**. Consiste en un análisis detallado desde la perspectiva de género de, al menos, los siguientes aspectos:

- Características y estructura organizativa de FHC.
- Características del personal.
- Selección y acceso.
- Clasificación profesional.
- Carrera y Desarrollo Profesional.
- Promoción, formación y reciclaje.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación laboral, personal y familiar.
- Condiciones de trabajo y salud laboral.
- Prevención del acoso moral, sexual y del acoso por razón de sexo.
- Retribuciones.
- Abandono.

2.- **PROGRAMACIÓN**. En función de la información obtenida del diagnóstico y de las propuestas realizadas se programarán las medidas y acciones del Plan de Igualdad con sus correspondientes indicadores.

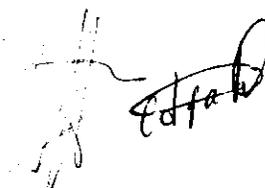
3.- **IMPLANTACIÓN**. Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan.

4.- **EVALUACIÓN**. La evaluación se estructurará en tres ejes: evaluación de resultados, evaluación de procesos y evaluación del impacto.

5.- **MEDIDAS TRANSVERSALES EN TODO EL PROCESO**. Comunicación, formación en materia de igualdad y seguimiento.

Artículo 11. Incompatibilidades, abstención y recusación.

1. El personal de FHC estará sometido al régimen de incompatibilidades establecido para el personal del Sector Público por la legislación vigente, siéndoles, por tanto, de aplicación el régimen de incompatibilidades establecido en la **Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas**.



7.5.2011

En el desarrollo de las actividades que a cada uno individualmente incumbieran, el personal de FHC queda obligado a respetar las normas generales de abstención y recusación que a aquel personal le resulten aplicables.

2. Los trabajadores de FHC no podrán prestar sus servicios por cuenta propia o ajena en los ámbitos asistenciales, de consulta, diagnóstico y tratamiento comprendidos en la cartera de servicios de FHC y dentro del área de su población de referencia por estimarse la realización de estas actividades concurrencia desleal.

Los trabajadores que presten sus servicios por cuenta propia o ajena fuera del área de influencia de FHC lo comunicarán a la Dirección-Gerencia. En ningún caso esta segunda actividad podrá ir dirigida a la captación de pacientes asignados al área de influencia sanitaria de FHC.

3. La no concurrencia en los términos establecidos en el presente Convenio no comportará, en ningún caso, compensación económica alguna para los trabajadores incluidos en su ámbito personal de vigencia (**artículo 1, "Ámbito personal"**). Su inobservancia tendrá la consideración establecida en el **artículo 67.2, letra n)**.

4. El régimen de incompatibilidades pactado en el presente artículo estará en todo caso subordinado a lo dispuesto en la **normativa autonómica** que resulte de aplicación en su caso al personal de FHC incluido dentro del ámbito personal del Convenio Colectivo, en particular la referente a la posibilidad de desempeñar un segundo puesto de trabajo en los centros sanitarios del Sistema Público de Salud de La Rioja pertenecientes al Servicio Riojano de Salud, Fundación Rioja Salud y Fundación Hospital Calahorra.

Se
le

CAPÍTULO III. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Artículo 12. Principios generales de Selección.

La selección del personal de la FHC se efectuará mediante convocatoria pública ajustándose en todo caso a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y libre concurrencia y con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores de FHC.

Los procesos de selección constarán de tres fases: movilidad interna, promoción interna y selección externa para la contratación indefinida.

La fase de selección externa para la contratación indefinida deberá ir precedida, necesariamente, de las fases de movilidad y promoción interna. Asimismo, la fase de promoción interna será posterior, necesariamente, a una fase de movilidad interna.

Artículo 13. Movilidad Interna.

La Movilidad Interna, que habrá de realizarse siempre dentro del mismo grupo profesional en que esté encuadrado el trabajador, puede ser Voluntaria o Forzosa. La Movilidad Voluntaria puede ser Definitiva (art. 13.1) o Temporal (art. 13.2). Quienes cumplan los requisitos exigidos para participar en el correspondiente proceso de Movilidad Interna, podrán optar tanto a puestos vacantes con carácter definitivo (Movilidad Voluntaria Interna Definitiva) como a puestos temporalmente vacantes (Movilidad Voluntaria Interna Temporal). Las convocatorias y solicitudes para participar en dichos procesos se realizarán de forma independiente a pesar de que los criterios de acceso y baremos sean idénticos.

Se excluye a estos efectos al personal y puestos encuadrados en el Grupo profesional "Médicos", al que serán de aplicación las disposiciones vigentes en materia de habilitación legal y profesional para el ejercicio de la correspondiente especialidad, en particular lo dispuesto en la **Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias**.

Podrá participar en el proceso de Movilidad Interna, tanto Definitiva como Temporal, el personal de la FHC con contrato laboral fijo que a la fecha de la publicación de cada convocatoria cumplan los siguientes requisitos:

- Antigüedad mínima en el mismo grupo profesional de 12 meses. Para el cómputo de dicha antigüedad no se tendrán en cuenta los posibles periodos de promoción con carácter temporal que haya podido tener en dicho grupo profesional.
- Estar en activo o en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares o excedencia para trabajadores víctimas de violencia de género. Quienes estén en situación de baja por Incapacidad Temporal (IT) o suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia podrán tomar parte en el proceso en idénticas condiciones al resto del personal.

30520

17/05/2019

Se excluirá del proceso de Movilidad Interna a quienes, durante el proceso de realización del mismo, causen baja en la FHC o su contrato de trabajo quede suspendido por causa diferente a la situación de baja por Incapacidad Temporal, la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, el disfrute de una excedencia por cuidado de hijos o de familiares o para trabajadores víctimas de violencia de género.

En el supuesto de que existan dos o más aspirantes a un puesto de trabajo vacante, se les ordenará atendiendo a criterios de formación y experiencia profesional (baremo). La puntuación máxima global para la Movilidad Interna, tanto Definitiva como Temporal, será de 100 puntos, de acuerdo con las siguientes consideraciones:

1) La Formación podrá puntuarse hasta un máximo de 10 puntos, a razón de 0,01 puntos por hora de formación correspondiente a cursos relacionados con el grupo profesional en que esté encuadrado el puesto al que se opta mediante Movilidad, cursos específicos sobre gestión de calidad o cursos de informática, siempre que los mismos estén avalados por el correspondiente certificado oficial. La realización de tales acciones formativas deberá estar en todos los casos debidamente acreditada mediante la correspondiente Certificación Oficial con indicación expresa del nº de horas de la acción formativa o su equivalente en créditos (a razón de 10 horas de formación por cada crédito debidamente justificado).

2) La Experiencia Profesional podrá puntuarse hasta un máximo de 90 puntos, a razón de:

- 0,5 puntos por cada mes trabajado en FHC en el mismo grupo profesional:
- 0,35 puntos por cada mes trabajado en otras instituciones sanitarias o sociosanitarias españolas o de la Unión Europea, en el mismo grupo profesional.
- 0,25 puntos por cada mes trabajado en cualquier Administración Pública en el mismo Grupo Profesional.

Para el cómputo de la antigüedad en el Grupo Profesional, no se tendrán en cuenta los periodos de promoción con carácter temporal que haya podido tener el trabajador a dicho Grupo Profesional.

Todos los cursos que sean contabilizados en el Curriculum-Autobaremo deberán ser justificados con certificado en donde se refleje el número de horas y la Institución que lo imparte, de lo contrario no serán valorados.

Sólo se tendrán en consideración los méritos obtenidos hasta el día inmediatamente anterior al de la fecha de publicación de las Bases del proceso de Movilidad Interna inclusive.

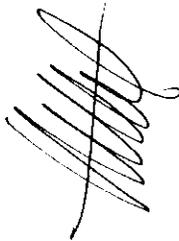
Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, a la vista de los puestos solicitados, la Dirección Gerencia publicará un Listado Provisional del proceso de Movilidad Interna.















Rosa

Los interesados dispondrán de un plazo de 7 días naturales para formular reclamación contra la resolución provisional. Una vez publicado el Listado definitivo se pondrá en marcha el proceso de Promoción Interna.

En caso de existir varias solicitudes para un mismo puesto, la determinación de quién deba ser la persona adscrita a dicho puesto, se resolverá en función de la puntuación obtenida en el baremo de méritos. En caso de empate en la puntuación, se optará por aquella persona con mayor antigüedad (tiempo trabajado) en el mismo Grupo Profesional en FHC. En caso de persistir el empate, se resolverá a favor de quien haya acumulado mayor tiempo trabajado en FHC. De persistir el empate, se resolverá a favor del trabajador de mayor edad.

Para el acceso mediante Movilidad Interna a puestos encuadrados en los Grupos Profesionales "Técnicos de Gestión de Grado Superior" y "Técnicos de Gestión de Grado Medio" será requisito previo inexcusable estar en posesión de la correspondiente titulación universitaria de grado medio o superior que corresponda en cada caso de acuerdo con el cuadro de Correspondencias establecido en función de las Materias por Área de Conocimiento y de las Unidades Organizativas en que esté encuadrado el puesto de trabajo vacante, según lo expuesto a continuación:

1-. Lista de Materias por Áreas de Conocimiento ACUERDO DE BOLONIA:
(Procede el reconocimiento de la titulación como incluida en el Área de Conocimiento cuando si aparece inscrita expresamente dentro de la correspondiente Área de Conocimiento, en caso contrario no se considera cumplido el requisito de titulación mínima necesaria para el acceso al puesto):

ARTE Y HUMANIDADES	CIENCIAS	CIENCIAS DE LA SALUD	CC SOCIALES Y JURÍDICAS	ARQUITECTURA E INGENIERÍA
Antropología	Biología	Anatomía	Antropología	Comunicaciones
Arte	Bioquímica	Biología	Ciencia Política	Economía
Economía	Estadística	Bioquímica	Comunicación	Electrónica
Ética	Física	Farmacología	Derecho	Estadística
Expresión Artística	Fisiología		Didáctica	Expresión Gráfica
Filosofía	Geografía		Documentación	Física
Geografía	Geología		Economía	Geología
Historia	Historia		Educación	Informática
Idioma Moderno	Informática		Empresa	Matemáticas
Latín	Matemáticas		Estadística	Materiales
Lengua	Medio Ambiente		Historia	Mecánica
Lingüística	Química		Matemáticas	Medio Ambiente
Literatura			Psicología	Medios Continuos
Sociología			Sociología	Química
				Redes
				Termodinámica

se

Handwritten signature

Rosa

2- Lista de correspondencias de Unidades Organizativas por Áreas de Conocimiento ACUERDO DE BOLONIA:

(Procede el reconocimiento de la titulación incluida como encuadrable en la Unidad Organizativa cuando su Área de Conocimiento si aparece marcada con un aspa, en caso contrario no se considera cumplido el requisito de titulación mínima necesaria para el acceso al puesto):

Unidad organizativa	ARTE Y HUMANIDADES	CIENCIAS	CIENCIAS DE LA SALUD	CC SOCIALES Y JURÍDICAS	ARQUITECTURA E INGENIERIA
LOGÍSTICA				X	X
MANTENIMIENTO					X
GESTIÓN ECONÓMICA				X	
INFORMÁTICA					X
PREVENTIVA (*)	X	X	X	X	X
ADMISIÓN				X	
RECURSOS HUMANOS				X	
FORMACIÓN				X	

(*) Requiere además en todos los casos, como requisito imprescindible, estar en posesión de la correspondiente titulación y habilitación profesional para el ejercicio de la actividad de Técnico de Prevención de Riesgos laborales en la especialidad y nivel (intermedio o superior) que corresponda.

1. MOVILIDAD INTERNA VOLUNTARIA DEFINITIVA.

Al menos con periodicidad anual, la Dirección de FHC dará publicidad a los trabajadores del Centro de todos los puestos de trabajo vacantes y de todos los de nueva creación, a fin de que los trabajadores fijos de FHC encuadrados dentro del mismo Grupo Profesional y con una antigüedad total mínima en el mismo de 12 meses, puedan solicitar un cambio de puesto de trabajo con carácter definitivo.

Quedan excluidos los puestos de trabajo relacionados a continuación que por sus especiales características de disponibilidad y confianza serán cubiertos mediante la adscripción de personal de FHC que cumplan los requisitos de titulación exigidos por el presente Convenio Colectivo: personal Administrativo y Auxiliar Administrativo de Dirección-Gerencia. A estos efectos se consideran asimismo excluidos los puestos de Coordinador / Gestor de Unidad, en concordancia con lo dispuesto en el **art. 32 (Complemento de Especial Responsabilidad)**. Los puestos de trabajo que como consecuencia de dicha adscripción quedasen vacantes formarán parte de los puestos a cubrir mediante Movilidad Interna Voluntaria temporal.

El listado resultante para Movilidad Interna Voluntaria Definitiva se elaborará por el orden de puntuación resultante de aplicar el baremo antes establecido, de mayor a menor. El listado será utilizado, exclusivamente, para la cobertura definitiva de los puestos objeto de dicha convocatoria, agotando su eficacia en esa concreta convocatoria.

[Handwritten signatures]

[Large handwritten signature on the right margin]

Rosa

El personal en situación de baja por Incapacidad Temporal, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia o en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares o para trabajadores víctimas de violencia de género, podrá tomar parte en el proceso en las mismas condiciones que el personal en situación de alta.

En el supuesto de que, durante la vigencia del listado de Movilidad Interna Voluntaria Definitiva, el trabajador cause baja en FHC o su contrato de trabajo quede suspendido por causa diferente a la situación de baja por Incapacidad Temporal, la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, el disfrute de una excedencia por cuidado de hijos o de familiares o para trabajadores víctimas de violencia de género, quedará excluido del mismo.

Los cambios a que pudiere haber lugar serán aprobados por la Dirección-Gerencia de FHC siempre que el candidato posea la titulación académica mínima exigida dentro del Grupo Profesional entre cuyos puestos se realiza la Movilidad.

Una vez finalizado el proceso de Movilidad Interna Voluntaria Definitiva, aquellas personas que obtengan cambio de puesto con carácter fijo o definitivo, no podrán volver a optar a otro proceso de movilidad interna con carácter fijo hasta el segundo Proceso de Movilidad Interna a contar desde la fecha de su incorporación efectiva al nuevo puesto de trabajo. La renuncia a la incorporación mediante Movilidad Interna Voluntaria Definitiva a un puesto previamente solicitado en dicho proceso de Movilidad Interna tendrá el mismo tratamiento y efectos.

Cada proceso de Movilidad Interna comienza el día de la publicación de las Bases del mismo y finaliza el día de publicación del listado definitivo de adscripciones mediante Movilidad Interna.

2. MOVILIDAD INTERNA VOLUNTARIA TEMPORAL.

Mensualmente se informará al Comité de Empresa de los puestos de trabajo vacantes, con expresión de todas las circunstancias relevantes de cada puesto de trabajo, tales como: identificación de cada puesto por Grupo Profesional, adscripción orgánica y funcional, régimen de trabajo a turnos o alternancia si le fuese de aplicación, identidad del trabajador titular del puesto, identidad del trabajador que lo ocupa temporalmente, existencia de reserva de puesto o derecho preferente de reingreso, tipo de vínculo contractual laboral vigente y reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo si la hubiere.

Cuando exista una vacante libre en una unidad que se prevea vaya a tener una duración superior a noventa días naturales, con carácter prioritario a su cobertura mediante contratación temporal o promoción interna, se ofertará a quienes formen parte de la correspondiente Lista de Movilidad Interna Temporal resultante del Proceso de Movilidad Interna Temporal. El criterio de selección para ocupar la vacante será el orden de puntuación de dicha lista.

El cambio será temporal y no generará ningún tipo de derecho adquirido respecto del puesto temporalmente ocupado como consecuencia de la movilidad voluntaria temporal.

La Lista de Movilidad Interna Temporal tendrá vigencia desde su constitución hasta transcurrido un mes desde la finalización de la siguiente convocatoria de Movilidad Interna Definitiva, de manera que cada Lista de Movilidad Interna Temporal deberá constituirse en el mes siguiente a la finalización de la correspondiente Movilidad Interna Voluntaria Definitiva. La Lista de Movilidad Interna Temporal tendrá como finalidad gestionar las posibles necesidades de Movilidad temporal que se produzcan en ese periodo.

El rechazo o la renuncia a un cambio temporal previamente solicitado conlleva que no se podrá acceder a ningún cambio temporal mediante movilidad interna hasta que no se haya ofertado esa posibilidad al resto de participantes de la correspondiente Lista de Movilidad Interna Voluntaria Definitiva.

El listado resultante para Movilidad Interna Voluntaria Temporal se elaborará por el orden de puntuación resultante de aplicar el baremo antes establecido, de mayor a menor.

Aplicando el mismo baremo que para su constitución, el listado será actualizado trimestralmente, permitiendo el acceso al mismo a nuevos trabajadores interesados que reúnan, a la fecha de la convocatoria de la actualización, la antigüedad requerida.

Los puestos serán ofertados por estricto orden temporal, en atención al momento en que se haya producido la vacante, indicando, expresamente, tal fecha, puesto, turno, horario y condiciones retributivas.

El rechazo o la renuncia a un cambio temporal conlleva que no se podrá acceder a ningún otro cambio temporal mediante Movilidad Interna Temporal Voluntaria hasta que no se haya ofertado esa posibilidad al resto de los trabajadores del listado de Movilidad Interna Voluntaria Temporal.

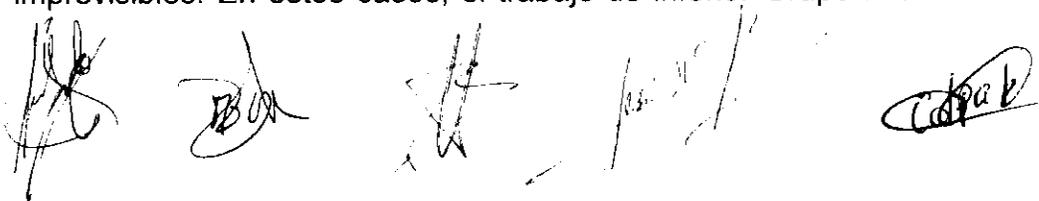
Los cambios a que pudiere haber lugar serán aprobados por la Dirección-Gerencia de FHC siempre que el candidato posea la titulación académica mínima exigida dentro del Grupo Profesional entre cuyos puestos se realiza la Movilidad.

3. MOVILIDAD INTERNA FORZOSA TEMPORAL.

Por necesidades organizativas o técnicas urgentes, derivadas de la función asistencial o de prestación de servicios propios de FHC, la Dirección de FHC podrá realizar la asignación temporal a otras áreas o unidades de personal dentro del mismo Grupo Profesional, exclusivamente durante el tiempo que duren tales necesidades y hasta que se realice la contratación de personal proveniente de las bolsas de contratación temporal, momento en el cual el trabajador afectado retornará al puesto de trabajo de origen.

La decisión de proceder a la movilidad interna a otra área o unidad dentro del mismo Grupo Profesional será notificada al trabajador afectado y al Comité de Empresa correspondiente con un mínimo de dos días de antelación. La notificación se hará mediante comunicación escrita.

Como norma general, queda prohibida la realización de trabajos de un Grupo Profesional inferior, salvo que se trate de necesidades perentorias o imprevisibles. En estos casos, el trabajo de inferior Grupo Profesional se hará



Handwritten mark at top right.

Handwritten signature on right margin.

130920

por el tiempo mínimo imprescindible y percibiendo las retribuciones del Grupo Profesional de origen. La Dirección-Gerencia de FHC informará de la decisión al trabajador afectado y al Comité de Empresa con un mínimo de dos días de antelación. La notificación se hará mediante comunicación escrita.

Artículo 14. Promoción Interna.

La promoción interna de los trabajadores de la FHC consiste en la posibilidad de que, acreditando la titulación académica mínima requerida para el Grupo Profesional al que se opta, el personal laboral integrado en el ámbito del presente Convenio pueda acceder desde un determinado Grupo Profesional a otro con igual o superior retribución. La promoción interna puede ser Definitiva o Temporal.

1. PROMOCIÓN INTERNA DEFINITIVA.

Se reservará para su cobertura mediante Promoción Interna Definitiva al menos 2/3 de los puestos de trabajo de carácter indefinido del mismo Grupo Profesional que hubiesen quedado vacantes como consecuencia de un proceso de Movilidad Interna Voluntaria Definitiva.

Tendrán derecho a la promoción interna aquellos trabajadores en activo de la FHC que acrediten una antigüedad de, al menos, un año como personal fijo en la FHC y posean la titulación académica mínima exigida en el Grupo Profesional al que se opta. Para el acceso mediante Promoción Interna Definitiva a puestos encuadrados en los Grupos Profesionales 8 "Técnicos de Gestión de Grado Superior" y 9 "Técnicos de Gestión de Grado Medio" será requisito previo inexcusable estar en posesión de la correspondiente titulación universitaria de grado medio o superior que corresponda en cada caso de acuerdo con el cuadro de Correspondencias establecido en función de las Materias por Área de Conocimiento y de las Unidades Organizativas en que esté encuadrado el puesto de trabajo vacante, según lo expuesto en el apartado Movilidad Interna.

El personal en situación de baja por Incapacidad Temporal, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia o en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares o para trabajadores víctimas de violencia de género, podrá tomar parte en el proceso en las mismas condiciones que el personal en situación de alta.

Los aspirantes se ordenarán según un baremo de puntuación en el que se tendrá en cuenta y valorará, exclusivamente, el resultado de una prueba teórico-práctica lo más objetiva posible, a la cual se otorgará una puntuación del 30%, más los méritos puntuables hasta un máximo del 70% restante, según la escala siguiente: antigüedad (25%), proximidad de Grupo Profesional (10%), la formación complementaria realizada (25%), la docencia y otros méritos tales como publicaciones o trabajos de investigación (10%) .

De los cursos incluidos en cualesquiera Planes de Formación de FHC anteriores a fecha 1 de enero de 2008, o financiados por éstas, sólo serán computados aquellos para cuya realización se haya cursado convocatoria pública de acceso a los mismos en condiciones de igualdad efectiva.

Boiss

En caso de existir varias solicitudes para un mismo puesto, la determinación de quién deba ser la persona adscrita a dicho puesto, se resolverá en función de la puntuación obtenida en el baremo de puntuación. En caso de empate en la puntuación, se optará por aquella persona con mayor antigüedad (tiempo trabajado) en FHC. De persistir el empate, se resolverá a favor del trabajador de mayor edad.

Ambas partes convienen expresamente en considerar, a estos efectos, la antigüedad acreditada por los trabajadores adscritos al Grupo Profesional 7 "Personal de Apoyo" como adquirida en Grupo Profesional 6 "Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería".

La consolidación del Grupo Profesional por parte del trabajador promocionado no tendrá lugar hasta tanto no se proceda a la superación de un periodo de prueba de 2 meses cuando se trate de puestos de trabajo correspondientes a los grupos Profesionales 1 "Médicos" y 8 "Técnicos de Gestión de Grado Superior" y de 1 mes cuando se trate de puestos de trabajo correspondientes al resto de Grupos Profesionales, a contar desde la finalización del correspondiente proceso de Promoción Interna Definitiva.

2. PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL.

Con el fin de no afectar a la asistencia y demás actividad hospitalaria y en aras de una mayor eficiencia y agilidad en la gestión de los recursos humanos de FHC, se cubrirá mediante la promoción interna temporal regulada en este apartado las vacantes temporales de larga duración no cubiertas mediante Movilidad Interna, entendiéndose como tales, a los solos efectos de este apartado, las originadas por excedencias con reserva de puesto de trabajo durante el tiempo que dure dicha reserva de puesto, las liberaciones sindicales o las necesidades temporales de contratación cuya duración inicial se prevea que vaya a ser superior a noventa días naturales y no haya sido cubierto mediante Movilidad Interna Temporal. A estos efectos y dadas sus especiales características se considerarán en todo caso como vacantes temporales de larga duración las producidas con ocasión de la suspensión del contrato de trabajo por el reconocimiento del derecho a la prestación de riesgo durante el embarazo.

Para la cobertura de un puesto de trabajo mediante la referida promoción interna temporal, se realizará el correspondiente proceso de selección interna, que respetará los principios de igualdad, mérito, capacidad y libre concurrencia y cuyo baremo de puntuación será el mismo que el establecido para la Promoción Interna Definitiva.

En el caso de que las personas participantes en el proceso que superen la puntuación mínima de la prueba teórico-práctica sean dos o más, se constituirá la correspondiente lista para la cobertura de posibles necesidades futuras del mismo Grupo Profesional cuya vigencia será de doce meses a contar desde la incorporación de la persona seleccionada para todos los grupos profesionales, salvo para los Grupos Profesionales 1 "Médicos" y 8 "Técnicos de Gestión de Grado Superior", cuya duración será de seis meses.

Se formalizará con la persona seleccionada el correspondiente documento de encomienda de funciones de superior grupo profesional.

[Handwritten signatures]

[Large handwritten signature on the right margin]

7059

En dicho documento se hará constar la naturaleza de promoción interna temporal de la encomienda sometida al presente artículo; el período de prueba, que será el del grupo profesional en que esté encuadrado el puesto al que se incorpore, con las limitaciones fijadas en el **artículo 19** del presente Convenio Colectivo sobre periodo de prueba.

Asimismo, se reflejará la duración temporal inicialmente prevista de esta encomienda y la no generación de ningún tipo de derecho consolidable ni respecto del puesto de trabajo de superior grupo profesional desempeñado ni sobre el resto de condiciones laborales y económicas inherentes a este.

Una vez finalizada la encomienda por promoción interna temporal, volverá a su puesto de trabajo de origen.

Es requisito imprescindible para participar en los procesos de promoción interna temporal regulados en este apartado ostentar la titulación requerida para cada grupo profesional así como el resto de requisitos establecidos por las disposiciones legales o convencionales aplicables. Para el acceso mediante Promoción Interna Temporal a puestos encuadrados en los Grupos Profesionales 8 "Técnicos de Gestión de Grado Superior" y 9 "Técnicos de Gestión de Grado Medio" será requisito previo inexcusable estar en posesión de la correspondiente titulación universitaria de grado medio o superior que corresponda en cada caso de acuerdo con el cuadro de Correspondencias establecido en función de las Materias por Área de Conocimiento y de las Unidades Organizativas en que esté encuadrado el puesto de trabajo vacante, según lo expuesto en el apartado Movilidad Interna.

Asimismo es requisito inexcusable para participar en el proceso selectivo ostentar la condición de personal fijo y acumular una antigüedad mínima de 12 meses en la FHC a la fecha de convocatoria del mismo.

El proceso se podrá dejar vacante en el caso de que quienes se presenten no reúnan los requisitos de titulación exigidos o no superen la puntuación mínima establecida para la prueba teórico-práctica.

En el supuesto de que la vacante ofertada no sea cubierta mediante la promoción interna temporal regulada en este apartado, se recurrirá a la contratación temporal mediante la aplicación de las reglas contenidas en el presente Convenio Colectivo.

El rechazo o la renuncia a una Promoción Interna Temporal tendrá el mismo efecto que el establecido en la Movilidad Interna Temporal.

Los cambios a que pudiere haber lugar serán aprobados por la Dirección-Gerencia de FHC siempre que el candidato posea la titulación académica mínima exigida para el Grupo Profesional.

Se producirá el cese de la Promoción Interna Temporal cuando se incorpore el titular del puesto de trabajo, así como cuando desaparezca la causa o venza el plazo de dicha situación.

Durante el tiempo en que realice funciones en Promoción Interna Temporal, el interesado se mantendrá en servicio activo en su Grupo Profesional de origen, percibiendo las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente desempeñadas, salvo trienios y Carrera y Desarrollo Profesional.

7092

A efectos de Carrera o Desarrollo Profesional, los periodos de servicios prestados en Promoción Interna Temporal podrán ser computados en el Grupo Profesional de origen. Si el trabajador adquiere la condición de personal fijo en el Grupo Profesional en el que ha estado en Promoción Interna Temporal, los servicios prestados computarán, asimismo, para éste.

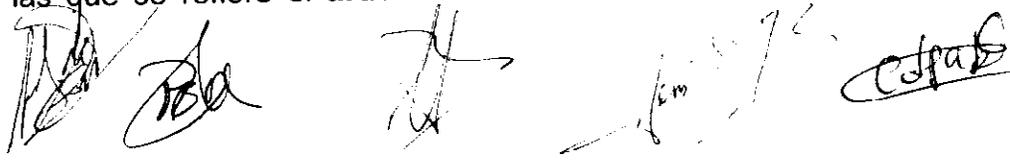
El ejercicio de funciones en Promoción Interna Temporal no supondrá la consolidación de derecho alguno de carácter retributivo o en relación con la obtención de nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio de su posible consideración como mérito, exclusivamente en los sistemas de Promoción Interna Definitiva.

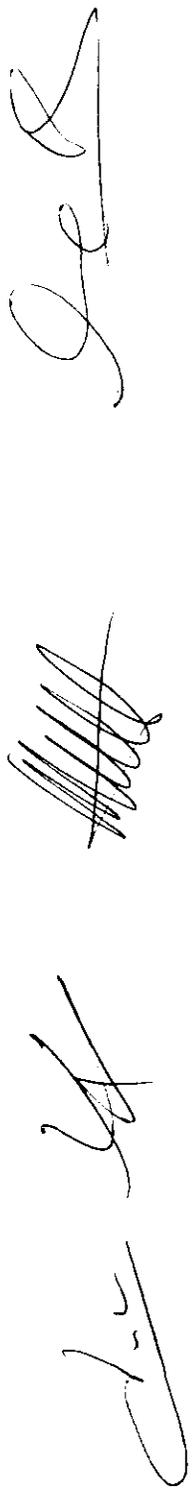
El tiempo prestado en Promoción Interna Temporal antes de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cuando el personal promocionado no hubiese formado parte de una bolsa, listado o relación previos, constituidos a tal efecto previa baremación, o no hubiese mediado pública convocatoria para la cobertura del puesto ocupado finalmente en Promoción Interna Temporal, en ningún caso podrá tener consideración alguna como mérito en cualesquiera procedimientos de provisión de los puestos trabajo de FHC, incluida la propia Promoción Interna Temporal.

TRABAJOS DE SUPERIOR GRUPO PROFESIONAL: Asimismo, la Dirección-Gerencia, en el ejercicio de su ius variandi empresarial y de sus facultades de organización y dirección en los términos legalmente establecidos en cada momento, podrá adoptar las medidas necesarias para proceder a la cobertura temporal por necesidades del servicio de puestos de trabajo encuadrados en un Grupo Profesional superior por parte de personal al servicio de la FHC cuando se prevea que la duración inicial de la misma no será superior a noventa días.

Será requisito imprescindible para la realización de funciones de superior Grupo Profesional estar en posesión de las titulaciones académicas o profesionales exigidas para el ejercicio de la prestación laboral de superior Grupo Profesional. Para el acceso mediante este tipo de Promoción Interna temporal a puestos encuadrados en los Grupos Profesionales 8 "Técnicos de Gestión de Grado Superior" y 9 "Técnicos de Gestión de Grado Medio" será requisito previo inexcusable estar en posesión de la correspondiente titulación universitaria de grado medio o superior que corresponda en cada caso de acuerdo con el cuadro de Correspondencias establecido en función de las Materias por Área de Conocimiento y de las Unidades Organizativas en que esté encuadrado el puesto de trabajo vacante, según lo expuesto en el apartado Movilidad Interna.

Cuando no obstante lo anterior dicha cobertura sobrepase los 6 meses de duración sin solución de continuidad dentro de un periodo de 12 meses a contar desde el inicio de la efectiva realización de trabajos correspondientes a un Grupo Profesional superior o, alternativamente, los 8 meses dentro de un periodo de 24, el trabajador consolidará dicho Grupo Profesional si supera el proceso de promoción interna, para lo cual habrá de tenerse en cuenta la formación, méritos y capacidad del trabajador, aplicando en todos los casos criterios de promoción interna comunes establecidos en el presente Convenio Colectivo y respetando el principio de no discriminación y demás circunstancias a las que se refiere el **artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores**. En





caso contrario el trabajador retornará a su Grupo Profesional de referencia. A efectos de la promoción interna que en su caso corresponda según lo establecido en el párrafo anterior, en ningún caso el tiempo trabajado en superior grupo Profesional con motivo de este tipo de promoción temporal será tenido en cuenta en la baremación de méritos a que hace referencia el art. anterior.

Durante el tiempo que una persona realice funciones de un Grupo Profesional superior percibirá las retribuciones de ese Grupo Profesional.

La permanencia en el Grupo Profesional por parte del trabajador promocionado temporalmente no tendrá lugar hasta tanto no se proceda a la superación de un periodo de prueba de 2 meses cuando se trate de puestos de trabajo correspondientes a los Grupos Profesionales 1 "Médicos" y 8 "Técnicos de Gestión de Grado Superior" y de 1 mes cuando se trate de puestos de trabajo correspondientes al resto de Grupos Profesionales, a contar desde la fecha de efectos de dicha promoción.

Artículo 15. Selección para la contratación indefinida.

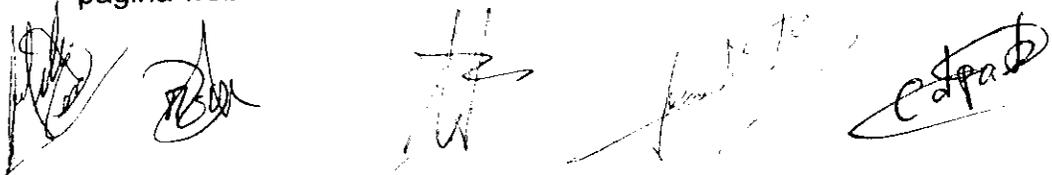
El Comité de Empresa de FHC recibirá trimestralmente información relativa a las previsiones de evolución de las necesidades de contratación de la FHC, incluyendo expresamente las previsiones de contratación y sus modalidades.

Asimismo se facilitará al Comité de Empresa de FHC, al menos trimestralmente, una relación detallada de los trabajadores contratados por la FHC, indicando sus respectivos Grupos Profesionales de referencia y puestos de trabajo a los que estén adscritos en cada momento, debiendo constar ambos (Grupo Profesional y puesto de trabajo) en el recibo mensual de nómina de cada trabajador junto con la mención expresa de la Unidad/Área/Servicio en que presta sus servicios, así como las modalidades de contratación aplicadas y todas las circunstancias personales de relevancia laboral incluidas en el organigrama funcional de la FHC, excluidas las que pudieran afectar a la intimidad del trabajador, en soporte adecuado y suficiente para el tratamiento y manejo de la información contenida en el mismo, la cual en todo caso estará sometida al deber general de confidencialidad y sigilo profesional a que se refiere el **art. 65.2 del Estatuto de los Trabajadores**.

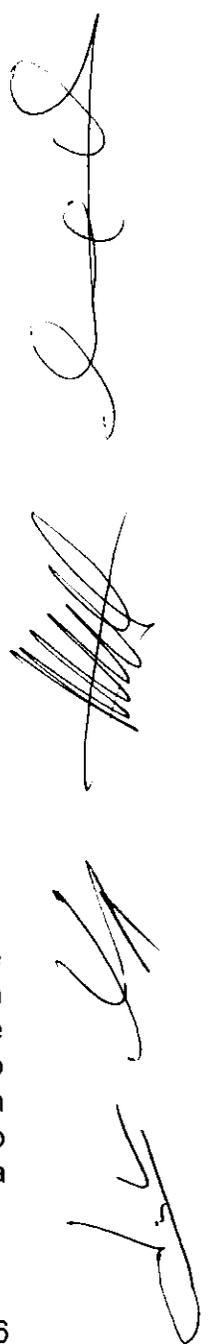
Corresponde a la Dirección-Gerencia de FHC determinar los puestos de trabajo estructurales que habrán de ser cubiertos mediante la correspondiente selección, así como fijar las normas de la misma con sujeción al procedimiento establecido a continuación:

1. Publicidad de la convocatoria:

Se dará publicidad suficiente de los puestos de trabajo cuya cobertura se procura, mediante la publicación de un anuncio al menos en un periódico de ámbito nacional (para lo cual bastará con la publicación de anuncio en la publicación "Diario Médico" editada por Grupo Recoletos, o cabecera/publicación de la misma índole y difusión que lo sustituyera en su caso), así como en un periódico de difusión general de ámbito autonómico y en el tablón de anuncios del centro de trabajo y en la página web de la FHC.



7053



70590

El citado anuncio deberá contener necesariamente los puntos siguientes:

- Número y características de los puestos de trabajo.
- Lugar y plazo de presentación de solicitudes.
- Lugar de publicación de las listas de candidaturas admitidas y de resultados finales.
- Forma de consulta y acceso a la descripción detallada del perfil solicitado para cada puesto y al baremo de méritos de cada puesto.

2. Pruebas selectivas:

- Pruebas psicotécnicas: se deberá realizar una prueba de carácter psicotécnico de carácter eliminatorio cuando la Mesa de Selección lo estime conveniente en función del nº de candidatos presentados.
- Pruebas teórico-prácticas: a juicio de la Dirección-Gerencia de FHC podrá efectuarse una prueba de carácter teórico-práctico cuando la naturaleza del puesto de trabajo así lo recomendase, que será asimismo de carácter eliminatorio y cuya puntuación no podrá superar en ningún caso el 25% del total de puntos de cada proceso de selección.

a. Baremación de méritos:

Su puntuación tendrá en cuenta la experiencia profesional acreditada por cada candidato, con una puntuación máxima del 25% del total de puntos de cada proceso de selección, y las actividades de formación, docencia e investigación acreditadas por cada candidato, con una puntuación máxima asimismo de otro 25% del total de puntos de cada proceso de selección. Ambas partes convienen expresamente en considerar, a estos efectos, la antigüedad acreditada por los trabajadores adscritos al Grupo Profesional 7 "Personal de Apoyo" como adquirida en Grupo Profesional 6 "Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería", sin menoscabo de la exigencia para su participación de estar en posesión de la titulación requerida por el referido Grupo Profesional 6 "Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería", según lo establecido en el **art. 21 ("Clasificación Profesional")** del presente Convenio.

b. Entrevistas de selección:

En los dos días hábiles siguientes al de la publicación de la lista definitiva de preseleccionados se convocará la correspondiente entrevista de selección, cuya puntuación no podrá superar en ningún caso el 25% del total de puntos de cada proceso de selección, porcentaje cuya valoración corresponde realizar a la Dirección. La Mesa de Selección establecerá el nº mínimo de candidatos a entrevistar.

3055

3. Publicidad de resultados:

Se dará publicidad suficiente de los resultados a través del tablón de anuncios y en la página web de FHC.

Mesa de Selección:

El equipo integrante de la Mesa de Selección estará integrado por cuatro personas, tres nombradas por la Dirección-Gerencia de la FHC y una nombrada por el Comité de Empresa que deberá pertenecer preferentemente al mismo Grupo Profesional o superior que el correspondiente al puesto de trabajo cuya cobertura se pretende realizar.

La Mesa de Selección designará de entre sus integrantes un Presidente que moderará las sesiones y un Secretario, cuya función será levantar acta de lo acordado en sus reuniones. Desde la puesta en marcha y hasta la finalización del proceso de selección, los integrantes de la Mesa de Selección podrán recabar los datos directamente relacionados con el proceso de recepción y baremación de candidaturas que estimen convenientes para la correcta realización de sus funciones, respetando en todo caso la confidencialidad de la información recibida, en especial de los datos personales de los candidatos participantes en el mismo.

El puesto de miembro integrante de la Mesa de Selección será incompatible con la presentación al proceso de candidatos con los que mantengan lazos familiares hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad, así como cónyuges o parejas con las que exista relación de convivencia de hecho inscrita en el organismo correspondiente, amistad íntima o enemistad manifiesta, debiendo renunciar a su condición de miembro de la Mesa de Selección aquel en quien concurran estas circunstancias.

El tiempo destinado a las reuniones de la Mesa de Selección no computarán a efectos de la determinación del crédito horario a que se refiere el **art. 72 ("Del Comité de Empresa")** y se considerarán jornada efectiva de trabajo.

Artículo 16. Selección para la contratación temporal.

1. Para la contratación temporal, FHC se someten a los requisitos de publicidad, igualdad, mérito, capacidad y libre concurrencia.

2. Los Comités de Empresa serán avisados con una antelación de al menos 5 días hábiles para participar en el seguimiento de la creación de bolsas de trabajo temporal a través de un trabajador en activo de FHC y nombrado por el correspondiente Comité de Empresa.

3. Deberán constituirse Bolsas de Trabajo destinadas a la cobertura de necesidades temporales de contratación integradas por los candidatos preseleccionados en el procedimientos a que hace referencia el **artículo 15 ("Selección para la contratación indefinida")**.

Podrán asimismo formar parte de dichas Bolsas de Trabajo los candidatos que mediante un proceso de selección continuo acrediten la experiencia, formación, méritos y cualificación necesarios para el Grupo Profesional de que se trate, mediante la inscripción de los interesados y la periódica actualización de la baremación, que deberá ser, al menos, trimestral, cuando a juicio de la

Cd. FHC 28

Bolsa

Dirección y Comités de Empresa de FHC así lo aconseje la situación de cada Bolsa de Trabajo.

En los supuestos en que se requiera una contratación de carácter temporal, el orden de prelación para el llamamiento a efectos de contratación temporal para cada puesto de trabajo será el que se establezca como resultado de la baremación de los méritos y experiencia debidamente acreditados.

La negativa a la incorporación a FHC por parte del candidato correspondiente tras el oportuno ofrecimiento supondrá la penalización que en su caso corresponda, salvo que acredite su imposibilidad por tener contrato en vigor, estar en situación de baja por IT o disfrutando de un permiso por maternidad o paternidad o de una excedencia por cuidado de hijo o de familiar, o riesgo por el embarazo o lactancia.

En ningún caso procederá la contratación fija por tiempo indefinido de los candidatos integrantes de una bolsa de trabajo que no hayan participado en el correspondiente proceso de selección para la cobertura de puestos de trabajo de carácter estructural mediante contrato fijo.

Será requisito imprescindible para la válida constitución de una Bolsa de Trabajo la determinación de su periodo de vigencia, que en todo caso no será superior a 6 meses para los Grupos Profesionales 1 "Médicos" y 8 "Técnicos de Gestión de Grado Superior" y no superior a 12 meses para el resto de Grupos Profesionales.

Cada Proceso de Selección generará su Bolsa de Trabajo anulando, automáticamente, la anterior.

4. Con carácter subsidiario a las Bolsas de Trabajo temporal reguladas en el número anterior, se constituirán Bolsas conformadas por aquéllos aspirantes que no hubiesen concurrido a los procesos de selección externa para la contratación indefinida o que habiendo concurrido a dichos procesos no formaran parte de las Bolsas por ellos generadas.

Los aspirantes incluidos en estas Bolsas serán llamados sólo tras haber sido agotadas las Bolsas reguladas en el número 3 del presente artículo.

5. Los criterios de funcionamiento de las Bolsas de Trabajo, establecidos de común acuerdo entre las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, son las expresadas en el **Anexo II ("Bolsas de Trabajo para la Contratación Temporal")**, con sometimiento a lo establecido en el presente artículo y demás concordantes.

6. Con la finalidad de facilitar la labor de seguimiento, vigilancia y control de las contrataciones temporales, se entregará al Comité de Empresa correspondiente la relación de los puestos de trabajo cubiertos mediante las mismas y las vacantes existentes, así como el listado identificativo de la plantilla de FHC, según corresponda, debidamente actualizado, así como la representación gráfica de la estructura organizativa de la misma.

Artículo 17. Procedimiento excepcional de contratación urgente.

En el supuesto de que fuese precisa la cobertura urgente de un puesto de trabajo por razones de servicio o asistenciales y no existiese disponibilidad de

Boys

candidatos de una Bolsa de Trabajo de un determinado Grupo Profesional, bien por haberse agotado el listado de candidatos que la integran o bien por la finalización de su periodo de validez, la Dirección-Gerencia de FHC informará del hecho a la mayor brevedad posible al Comité de Empresa y procederá a la contratación temporal en los términos establecidos en el **artículo 18** (“Régimen jurídico de la contratación”).

La duración de dicho contrato no será superior a un mes y medio, salvo para el Grupo I que será de tres meses.

Artículo 18. Régimen jurídico de la contratación.

1. La contratación del personal de FHC se realizará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, teniendo en cuenta las directrices del Patronato respectivo y las disposiciones del presente Convenio Colectivo, las cuáles serán aplicables a todos los contratos que se realicen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

2. Se establecen las siguientes especificaciones a los contratos que a continuación se relacionan:

1. CONTRATO EN PRÁCTICAS:

La duración máxima de este contrato será de 2 años. El contrato inicial tendrá una duración de al menos 1 año, pudiendo ser prorrogado por igual período, hasta un máximo de 2 años incluido contrato inicial y prórrogas.

Los contratos en prácticas no podrán superar el 5% del total de contratos laborales en vigor de FHC.

Las retribuciones de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será el establecido para su Grupo Profesional, desde el primer día.

El período de prueba de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será el establecido en Convenio Colectivo para su Grupo Profesional.

2. CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO:

En estos contratos figurará tanto la fecha de inicio como la de finalización inicialmente prevista del contrato, así como la causa de contratación. A la finalización del tiempo estipulado se procederá a la extinción del contrato con el trabajador.

Los contratos de obra y servicio no podrán superar el 5% del total de contratos laborales en vigor de FHC.

Podrán concertarse contratos de trabajo por obra y servicio para la cobertura de actividades que por su propia naturaleza estén dotadas de sustantividad propia y autonomía respecto de la actividad general de FHC, o bien para una actividad concreta no habitual.

3. CONTRATO DE INTERINIDAD:

Se contratará mediante esta modalidad al personal temporal para la cobertura de las situaciones de suspensión del contrato de trabajo con

(Vertical column of handwritten signatures on the right margin)

(Horizontal row of handwritten signatures at the bottom of the page)

7053

derecho a la reserva de puesto de trabajo, así como para la cobertura de puestos de trabajo durante el tiempo que dure el proceso de selección.

4. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

Se contratará por esta modalidad en los supuestos que legalmente corresponda, especificándose con claridad la causa de la contratación.

5. RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE RESIDENCIA:

La duración máxima del contrato y el régimen y efectos de las correspondientes evaluaciones será el establecido por el **Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud** (BOE núm. 240, de 7 de octubre de 2006) y la **Ley 44/2003, de 21 de noviembre (Jefatura del Estado) de ordenación de las profesiones sanitarias** (BOE núm. 280, de 22 de noviembre de 2003), sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 19. Períodos de prueba.

1. La duración máxima de los períodos de prueba será la establecida a continuación:

- a) Trabajadores encuadrados en los Grupos Profesionales que requieran ser Titulados Universitarios de Grado Superior (Grupo Profesional 1 "Médicos" y Grupo Profesional 8 "Técnicos de Gestión de Grado Superior"): 5 meses.
- b) Trabajadores encuadrados en el resto de Grupos Profesionales: 1 mes.

2. En las contrataciones temporales el período de prueba no podrá ser superior a la mitad de la duración del contrato pactada.

3. Las situaciones de Incapacidad Temporal, maternidad, adopción o acogimiento de menores que pudiesen afectar a los empleados durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva del trabajador a su trabajo.

4. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores de FHC.

Artículo 20. Bajas voluntarias.

1. El trabajador que quiera cesar voluntariamente en FHC habrá de comunicarlo por escrito a la Unidad de Recursos Humanos de FHC en los siguientes plazos:

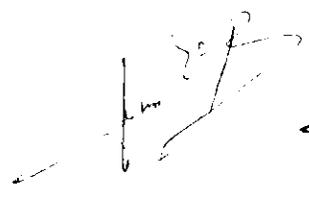
- a) Trabajadores encuadrados en los Grupos Profesionales que requieran ser Titulados Universitarios de Grado Superior (Grupo Profesional 1 "Médicos" y Grupo Profesional 8 "Técnicos de Gestión de Grado Superior"): 15 días naturales.

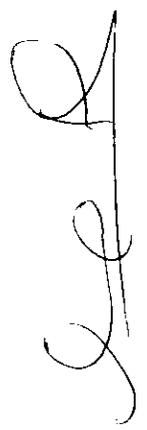
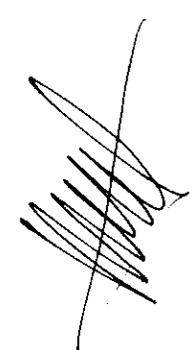
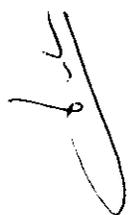
11057

b) Trabajadores encuadrados en el resto de Grupos Profesionales: 7 días naturales.

2. El plazo de preaviso anteriormente fijado no será obligatorio en los contratos de duración inferior a un mes.

3. Con independencia de lo establecido en el artículo 45.4 ("Permisos de formación"), la inobservancia del plazo de preaviso supondrá la deducción de una cantidad equivalente al duplo del salario diario con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias y cualesquiera conceptos salariales cuyo periodo de devengo sea superior al mes que en su caso pudieran corresponderle, por cada día de preaviso que falte, así como la pérdida del derecho a cobro de incentivos del período correspondiente de que se trate.

3098

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 21. Clasificación Profesional.

1. El personal de FHC se clasifica en razón de su actividad en dos ámbitos: **Ámbito Asistencial y No Asistencial.**

A. ÁMBITO ASISTENCIAL.

GRUPO 1. MEDICOS.

Pertenece a este grupo los trabajadores que realizan tareas técnicas de más alta complejidad, que incluso pueden conllevar la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho puesto de especialidad técnica.

Poseen además de una Titulación Universitaria de Grado Superior, una formación específica consistente en el Título de Especialista que legalmente sea requerido para el ejercicio de sus funciones.

GRUPO 2. ENFERMERAS.

Pertenece a este Grupo Profesional personas que realizan tareas complejas pero homogéneas que aun sin implicar responsabilidad de mando tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Se incluyen en este Grupo aquellos Titulados Universitarios de Grado Medio a los cuales se les exige para el ejercicio de sus funciones una titulación de Grado Medio relacionada con el puesto de trabajo.

GRUPO 3. MATRONAS.

Pertenece a este Grupo Profesional personas que realizan tareas complejas pero homogéneas que aun sin implicar responsabilidad de mando tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Se incluyen en este Grupo aquellos Titulados Universitarios de Grado Medio a los cuales se les exige para el ejercicio de sus funciones una titulación de Grado Medio relacionada con el puesto de trabajo, y además, una especialización complementaria posterior adquirida mediante título académico oficial u homologado.

El complemento salarial "Matronas Plus Dedicación" que aparece recogido en las Tablas Salariales del presente Convenio Colectivo debe entenderse aplicable a aquellos trabajadores que, habiendo sido encuadrados en el presente Grupo Profesional 2 "Matronas", estén en posesión del título de Diplomado Universitario en Enfermería o equivalente reconocido u homologado en España, hayan realizado íntegramente la formación en la especialidad de Enfermería Obstétrico-Ginecológica con arreglo a lo establecido en el **Real Decreto 450/2005 de 22 de abril, sobre especialidades de Enfermería** (B.O.E. número 108, de 6 de mayo de 2005) y hayan superado las evaluaciones que se establezcan y depositado los derechos de expedición del correspondiente título de Enfermera de la Especialidad en Enfermería

3099

Obstétrico-Ginecológica (Matrona), de conformidad con lo dispuesto en el referido Real Decreto, así como a aquellos trabajadores de FHC adscritos al Grupo Profesional 2 "Matronas" que se encuentren en posesión del título indicado en el **apartado 1.h) de la Disposición Adicional Segunda** de dicho **Real Decreto** (especialidad obstétrico-ginecológica, creada por **Decreto de 18 de enero de 1957, modificado por Real Decreto 2287/1980, de 26 de septiembre**).

GRUPO 4. OTRAS PROFESIONES SANITARIAS DE NIVEL DIPLOMADO.

Pertenece a este Grupo Profesional personas que realizan tareas complejas pero homogéneas que aun sin implicar responsabilidad de mando tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Se incluyen en este Grupo aquellos Titulados Universitarios de Grado Medio a los cuales se les exige para el ejercicio de sus funciones una titulación de Grado Medio relacionada con el puesto de trabajo y en particular las profesiones para cuyo ejercicio habilitan los títulos de **Diplomado en Fisioterapia, en Terapia Ocupacional, en Óptica y Optometría y en Logopedia** así como otros títulos oficiales de especialistas en Ciencias de la Salud para Diplomados a que se refiere la **Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias**.

GRUPO 5. TECNICOS SANITARIOS.

Comprende funciones que comportan principalmente la aplicación de técnicas especializadas pero estandarizadas y protocolizadas. Se realizan siguiendo instrucciones y/o supervisión jerárquica por un profesional de mayor cualificación.

Requiere una titulación al menos de FP2 o equivalente con su correspondiente especialización para la realización de sus funciones.

GRUPO 6. TECNICOS EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERIA (TCAE).

Comprende funciones que comportan principalmente la aplicación de técnicas asistenciales no especializadas bajo la supervisión próxima de un profesional de mayor cualificación.

Requiere una titulación al menos de FP1 rama sanitaria y será homologable con el mismo grupo profesional establecido por el Servicio Riojano de Salud.

GRUPO 7. PERSONAL DE APOYO.

Comprende funciones que comportan principalmente la aplicación de técnicas no especializadas bajo la supervisión próxima de un profesional de mayor cualificación, tales como las de celador.

Requiere una titulación mínima de FP1 o equivalente, valorándose especialmente la correspondiente a Sanidad o Administración.

B. ÁMBITO NO ASISTENCIAL.

GRUPO 8. TECNICOS DE GESTION DE GRADO SUPERIOR.

Comprende este grupo a las personas que realizan funciones complejas que exigen un alto grado de competencia profesional y especialización, mando o

30/11

responsabilidad, y se desempeñan con gran autonomía, discrecionalidad y nivel de responsabilidad.

Requieren una titulación académica de Titulado Universitario de Grado Superior.

GRUPO 9. TECNICOS DE GESTION DE GRADO MEDIO.

Comprende este grupo a las personas que realizan funciones complejas que exigen un elevado grado de competencia profesional, y se desempeñan con autonomía, discrecionalidad y nivel de responsabilidad, bajo cierto grado de supervisión periódico por parte de su directo responsable, en particular respecto de aquellas tareas que para su ejecución requieran de conocimientos especializados o el uso eficaz de los recursos asignados.

Requieren una titulación académica Titulado Universitario de Grado Medio.

GRUPO 10. TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS.

Comprende funciones que comportan principalmente la aplicación de técnicas especializadas pero estandarizadas y protocolizadas. Se realizan siguiendo instrucciones genéricas por un profesional de mayor cualificación y/o bajo cierta supervisión.

Requieren un nivel mínimo de FP2 o equivalente.

GRUPO 11. AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.

Comprende funciones que comportan principalmente la aplicación de técnicas no asistenciales no especializadas bajo la supervisión próxima de un profesional de mayor cualificación.

Requiere una titulación mínima de FP1 o equivalente.

GRUPO 12. CELADORES.

Comprende las mismas funciones a las realizadas por el personal estatutario del Servicio Riojano de Salud encuadrado en la categoría profesional "Celador".

Como criterio orientativo, en relación con las misiones asignadas al personal encuadrado en este nuevo Grupo Profesional, se atenderá a las establecidas en el artículo 14, número 2, de la Orden de 5 de julio de 1971 por la que se aprueba el Estatuto del Personal No Sanitario al Servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social (BOE núm. 174, de 22 de julio de 1971) habida cuenta de que, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Derogatoria Única. 1.g) y la Disposición Transitoria 6ª.1.b) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, se mantendrán vigentes, para el personal del Servicio Riojano de Salud encuadrado en la referida categoría, en tanto se procede a su regulación en cada servicio de salud, las disposiciones relativas a categorías profesionales del personal estatutario y a las funciones de las mismas contenidas en dicha Orden.

Cuando fuere preciso, la Comisión Paritaria regulada en el artículo 75 del presente Convenio Colectivo, resolverá las cuestiones que se planteen en relación con las funciones del nuevo Grupo Profesional 12 "Celadores", previa consulta dirigida al órgano competente de la Consejería de Salud o el Servicio Riojano de Salud al objeto de aplicar en FHC idénticos criterios a los existentes

2022

en los centros e instituciones sanitarias de Atención Especializada del Servicio Riojano de Salud.

Requiere el Certificado de Escolaridad.

AA

OR

AA

AA

AA

AA

AA

AA

AA

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 22. Jornada.

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo en cómputo anual para todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será de **1.533 horas** de trabajo efectivo. A estos efectos se excluye de la consideración de jornada ordinaria de trabajo efectivo las horas de atención continuada reguladas en el **artículo 26 y concordantes** y las horas de actividad complementaria reguladas en el **artículo 25 y concordantes**, a salvo de lo dispuesto en dichos artículos.

La distribución horaria de la jornada anual establecida en el presente Convenio Colectivo se realizará respetando los descansos entre jornadas y semanales establecidos en el **Estatuto de los Trabajadores** y el **Real Decreto 1561/1995**, y demás disposiciones legales que resultasen, en su caso, más beneficiosas.

Las jornadas diarias podrán ser continuas o partidas en función de las necesidades organizativas. En ningún caso los trabajadores en cuyos puestos de trabajo no se realizaran jornadas diarias partidas antes del 1 de enero de 2005 verán modificada tal situación.

En el caso de los trabajadores a jornada completa la distribución de la jornada diaria no podrá ser inferior a siete horas ni superior a doce horas.

2. Siempre que la duración de la jornada diaria sea de menos de diez horas, el trabajador tendrá derecho a una pausa retribuida de 20 minutos durante la jornada laboral. Si la jornada es de diez o más horas la pausa retribuida será de 45 minutos. Dicha pausa tendrá la consideración de trabajo efectivo. Todos los trabajadores que realicen jornadas de 12 horas o más tendrán derecho a comida, cena o desayuno, en su caso.

3. En los supuestos de trabajo a turnos se establecerán turnos rotatorios de mañana, tarde y noche. La Dirección Gerencia de FHC establecerá un régimen equitativo de turnos.

La retribución que por el concepto de turnicidad corresponda será la establecida en el **Anexo I ("Tablas Salariales")** del presente Convenio.

4. La retribución que por el concepto de alternancia corresponda será la establecida en el **Anexo I ("Tablas Salariales")** del presente Convenio.

5. Anualmente se elaborará por la Dirección-Gerencia de FHC el calendario laboral, debiendo ser comunicado, antes del 15 de enero de cada año, mediante correo electrónico a todos los trabajadores y expuesto, al menos un ejemplar del mismo, en un lugar visible de cada una de las Plantas del centro.

Como regla general, para la mejor conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores de FHC, las carteleras, planillas o cuadrantes horarios serán comunicados a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa con, al menos, tres meses de antelación.

Por causa de fuerza mayor u otras de carácter estructural igualmente imprevisibles y/o inevitables, la Dirección-Gerencia de FHC podrá variar la

7.0.57

adscripción de un trabajador o equipo de un turno a otro, previa comunicación justificada a las personas afectadas y al respectivo Comité de Empresa.

Cuando por razones del servicio un trabajador deba sustituir a otro y sea avisado del hecho con una antelación inferior a 48 horas a contar desde el inicio del turno, se le compensará mediante el cómputo del doble de la jornada de trabajo efectiva realizada con motivo de la referida sustitución.

6. A efectos del cómputo de la jornada ordinaria de trabajo efectivo a que hace referencia el párrafo primero del presente artículo, el personal adscrito a cualesquiera Grupos Profesionales que realice su prestación bajo la modalidad de trabajo a turnos, verá compensado el tiempo que destine tanto a la entrada como a la salida del correspondiente turno de mañana o tarde al solapamiento con el personal saliente del correspondiente turno de noche o mañana o entrante de turno de noche, por un máximo de 20 minutos por cada jornada de trabajo efectivo en las antedichas condiciones, de los cuales 10 minutos a la entrada del turno y 10 minutos a la salida del turno.

Cuando el referido solapamiento se realice en turno saliente de noche, el personal que abandone el centro verá compensado el tiempo destinado al mismo a razón de 30 minutos por cada jornada de trabajo efectivo en las antedichas condiciones, de los cuales 15 minutos a la entrada del turno y 15 minutos a la salida del turno.

Este cómputo de jornada laboral no excederá en ningún caso de 72 horas dentro del cómputo anual de trabajo efectivo.

7. Además, a efectos del cómputo de la jornada ordinaria de trabajo efectivo, cada hora nocturna realmente realizada por los trabajadores se ponderará multiplicando cada hora por el siguiente coeficiente:

- 2009: 1,20 hasta un máximo de 6,5 horas.
- 2010: 1,20 hasta un máximo de 13 horas.
- 2011: 1,20 hasta un máximo de 20 horas.

Los ajustes que como consecuencia del citado cálculo deban realizarse se aplicarán en todo caso antes del 31 de diciembre de cada año.

8. El personal adscrito al turno central, que no perciba complementos por nocturnidad, turnicidad, festividad, alternancia de jornada o atención continuada, que trabaje el día 15 de diciembre de los años 2008, 2009, 2010 y 2011, percibirá por ese único día, además de las retribuciones establecidas en el presente Convenio con carácter ordinario, una cantidad equivalente a la resultante de multiplicar por el nº de horas de trabajo efectivo realizadas en dicha jornada (con el tope de 7 horas), el resultado de dividir el importe del salario base bruto anual de su Grupo Profesional en el ejercicio de que se trate (2008, 2009, 2010 o 2011) por el nº de horas de jornada efectiva establecidas en el pº primero del presente artículo (1.533 horas).

9. A partir de 1 de enero de 2008 cada trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante seis días recuperables previa comunicación a su responsable correspondiente con al menos 10 días naturales de antelación, salvo por situaciones personales justificadas. Dicha ausencia no podrá disfrutarse en ningún caso unida a sus vacaciones y su disfrute respetará en

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

059

todo caso las necesidades del servicio y sin menoscabo del cumplimiento efectivo por parte del trabajador de la jornada anual pactada en el presente Convenio para dicho año.

10. Los trabajadores de FHC podrán realizar cambios de turno con otros trabajadores de su mismo Grupo Profesional y de su misma Unidad, de mutuo acuerdo y por escrito, previa autorización del coordinador o responsable correspondiente. Dichos cambios serán aprobados y trasladados al programa de turnos AIDA (u otro que le sustituya) para que consten y se realicen los pagos a que hubiere lugar a la persona que efectivamente realice el turno.

11. A partir de 2009 inclusive, las horas efectivamente trabajadas entre las 00:00 hs. y las 24:00 hs. del 10 de junio tendrán la consideración festivos especiales.

Artículo 23. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las ocho horas de la mañana siguiente, tendrán la consideración de horas nocturnas, excepto las que coincidan con el mencionado período y tengan la consideración de horas de actividad complementaria o de horas de atención continuada.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

1. Serán horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual y que no tengan la consideración de horas de actividad complementaria de acuerdo con lo establecido en el **art. 25 ("Horas de actividad complementaria")**, con sujeción a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

2. Como norma general, las horas extraordinarias se reducirán al mínimo imprescindible, y será obligatoria la realización de horas extraordinarias por circunstancias estructurales, entendiéndose por horas extraordinarias estructurales:

- a) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- b) Las que sean necesarias por pedidos imprevistos o períodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad.

3. La Dirección-Gerencia informará periódicamente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución y relación nominal de los trabajadores que las han realizado.

4. Salvo por acuerdo expreso en contrario entre el trabajador y la Dirección Gerencia de la FHC, el pago habitual de las horas extraordinarias será por compensación en tiempo a razón de una hora por cada hora de exceso. Las horas a compensar se agruparán en bloques de siete. Las fechas efectivas de

C. J. Palos 39

B.99

disfrute se establecerán de común acuerdo entre el trabajador y el responsable de su área o unidad y se disfrutarán en días correlativos.

5. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas anuales, a salvo de lo dispuesto para su compensación mediante descanso en el Texto Refundido del **Estatuto de los Trabajadores**.

Artículo 25. Horas de actividad complementaria.

1. A salvo de lo dispuesto en el **art. 8 ("Eficiencia de los recursos")** del presente Convenio, se establece un número de horas de actividad complementaria en cómputo anual de un máximo de 180 horas anuales para la realización de actividades directamente relacionadas con la actividad habitual del Centro cuya finalidad sea la efectiva mejora de la prestación de la asistencia sanitaria al paciente no derivada del aseguramiento de la atención continuada a que hace referencia el **art. 26 ("Atención Continuada")** y cuya realización será en todo caso voluntaria por parte del trabajador a propuesta de la Dirección Gerencia de FHC.

2. En todo caso su efectiva realización deberá comunicarse con una antelación de 24 horas al trabajador afectado. El importe bruto de cada una de las horas de actividad complementaria será el que figura en las **Tablas Salariales del Anexo I**, que se incrementarán según lo establecido en la Disposición Adicional Primera.

3. En ningún caso la realización de horas de actividad complementaria será tenida en cuenta a los efectos de la determinación del salario a percibir en concepto de gratificaciones extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes, incentivos o cualesquiera conceptos retributivos regulados en el presente Convenio o que se pudieran pactar en el futuro, ni dará lugar a la adquisición del derecho a su realización por parte el trabajador, sea como condición más beneficiosa o ad personam.

4. Ambas partes firmantes del presente Convenio expresamente acuerdan que, dada su voluntariedad, la efectiva realización de horas complementarias se excluye del cómputo de horas de trabajo efectivo a que alude el **artículo 22 ("Jornada")**.

[Handwritten signature]

Artículo 26. Atención Continuada.

1. Asegurar la atención continuada a los pacientes en FHC es una obligación irrenunciable de los equipos asistenciales, la cual se prestará bajo el concepto de "atención continuada" y conlleva el logro de los estándares adecuados de calidad asistencial.

Esta atención continuada, tal y como viene siendo realizada en la FHC implica una actividad de relación permanente a tiempo real con la patología urgente, tanto en la indicación o alternativas a los ingresos hospitalarios, como en realización sin demora de otros procedimientos diagnósticos, terapéuticos, médicos o quirúrgicos necesarios.

2. Es facultad de la Dirección-Gerencia de FHC responsable en quien ésta delegue establecer la organización de la realización de la atención continuada y

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures] 40

la forma en que ésta deba prestarse, respetando en todo caso los descansos entre jornadas y semanales, y demás pausas legalmente reconocidas.

La prestación de atención continuada será obligatoria para los trabajadores designados, excepto para los trabajadores mayores de 55 años y aquellos otros casos que establezca la Ley.

Cuando un trabajador de FHC cumpla los 55 años de edad, podrá solicitar de forma voluntaria y por escrito dirigido a la Dirección-Gerencia, dejar de realizar la prestación de Atención Continuada, si con ello no afecta a la cobertura de la prestación sanitaria. El cese de dicha actividad conllevará la preferencia del trabajador afectado en la realización de horas de actividad complementaria en su misma Unidad o especialidad, en el caso de que sea necesaria.

3. Habrá tres modalidades de prestación de Atención Continuada:

3.1 MODELO "A": Atención continuada intrahospitalaria:

Ver **Tabla 11 -MODELO "A"- del Anexo I (Tablas salariales Atención Continuada).**

Será aquella que requiere la presencia física del trabajador en el centro de trabajo de forma ininterrumpida, a la expectativa y hasta la incorporación del siguiente trabajador. Dicha atención dará comienzo inmediatamente después del cese de la actividad asistencial ordinaria o programada y cesará en el momento en que esta actividad se reanude, entendiéndose que ambas no pueden desarrollarse de forma simultánea.

Es competencia de la Dirección-Gerencia de FHC, o persona responsable en quien delegue, establecer los tiempos horarios de la Atención Continuada Presencial, así como designar, equitativamente, qué trabajador la realizará.

Como norma general y salvo organización particular del Servicio o Unidad, esta actividad de Atención Continuada a la expectativa, será de 17 horas los días laborables (desde las 15:00 horas hasta las 08:00 horas del día siguiente) y de 24 horas los sábados, domingos y festivos.

Del total de la actividad desarrollada bajo esta modalidad se establece que 7 horas en los días laborables y 10 horas en los sábados, domingos y festivos serán computadas como jornada anual efectiva de trabajo y en consecuencia le corresponderá una retribución del 100% del precio fijado para la hora ordinaria de trabajo cada año de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio Colectivo. La organización de la actividad a desarrollar durante este tiempo de trabajo es facultad de la Dirección-Gerencia de cada centro.

La retribución de las horas restantes se hará conforme a la **Tabla 11 -MODELO "A"- del Anexo I (Tablas salariales Atención Continuada)**, correspondiéndose en el 2008 con un porcentaje equivalente al 90% del valor resultante de dividir por la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual (1.533 horas) la suma de salario fijo e incentivos establecidos en la correspondiente Tabla Salarial (ver **Tabla Salarial nº I**) durante los 5 primeros módulos del mes. A partir del 2009 el referido porcentaje será del 95% y para los módulos 6º y siguientes el porcentaje será del 100%.

Durante el ejercicio de esta actividad al trabajador se le proporciona una habitación, comida, cena y desayuno.

3.2 MODELO "B": Atención continuada localizada inmediata:

Ver Tabla 11 -MODELO "B"- y Tabla 12 -Modelos "B" y "C"- del Anexo I (Tablas salariales Atención Continuada).

Será aquella que no requiere la presencia física ininterrumpida del trabajador en el centro durante la misma. Implicará la localización del trabajador, a la expectativa, desde que termina su jornada ordinaria hasta la incorporación del siguiente trabajador. Cuando sean requeridos, los trabajadores acudirán de forma inmediata al hospital para la atención de las urgencias.

Como norma general y salvo organización particular del Servicio o Unidad, esta actividad será de 17 horas los días laborables (desde las 15:00 horas hasta las 08:00 horas del día siguiente) y de 24 horas los sábados, domingos y festivos.

La retribución y cómputo a efectos de la determinación de la jornada efectiva de trabajo en cómputo anual de las horas trabajadas bajo esta modalidad se hará en virtud de las reglas siguientes:

- a) Por cada desplazamiento al centro se computará como tiempo efectivo de trabajo, con independencia de la concreta duración de la prestación de atención continuada, un periodo de tiempo de jornada efectiva de trabajo de 15 minutos, incluidos los tiempos de desplazamiento. Por cada desplazamiento que no conlleve cobro de UCH se computará al trabajador 45 minutos de jornada adicionales en compensación.
- b) Por cada actividad desarrollada durante el referido desplazamiento, se abonará al trabajador el equivalente al porcentaje de la UCH media (Unidad de Complejidad Hospitalaria -media-) establecido para cada grupo profesional en la **Tabla IV**. A estos efectos se establece que el importe del valor de la UCH media para el 2008 y el 2009 será de 2.679,49 € más el 4%; en 2010 y 2011 se aplicará el IPC real del año según lo dispuesto en la **Disposición Adicional Primera**.
- c) Por cada hora de localización del trabajador bajo esta modalidad, se abonará al trabajador del grupo profesional que corresponda el importe expresado en la referida **Tabla 11 del Anexo I (Tablas salariales Atención Continuada)**, que anualmente se actualizará de conformidad con el incremento salarial pactado para el presente Convenio.

3.3 MODELO "C": Atención continuada localizada con pase de visita de sábado y domingo:

Ver Tabla 11 -MODELO "B"- y Tabla 12 -Modelos "B" y "C"- del Anexo I (Tablas salariales Atención Continuada).

Será aquella modalidad que no requiere la presencia física ininterrumpida del trabajador en el centro durante la misma. Implicará la localización extrahospitalaria del trabajador, a la expectativa, desde que termina su jornada ordinaria hasta la incorporación del siguiente trabajador. Cuando sean requeridos, la atención de las urgencias se realizará en un plazo no superior a

7059

los 40 min. Este modelo de actividad implica además la atención continuada programada de pasar visita a los pacientes a su cargo durante el fin de semana y dar altas hospitalarias si fuera preciso.

Como norma general y salvo organización particular del Servicio o Unidad, esta actividad será de 17 horas los días laborables (desde las 15:00 horas hasta las 08:00 horas del día siguiente) y de 24 horas los sábados, domingos y festivos.

La retribución y cómputo a efectos de la determinación de la jornada efectiva de trabajo en cómputo anual de las horas trabajadas bajo esta modalidad se hará en virtud de las reglas siguientes:

- a) Por cada desplazamiento al centro se computará como tiempo efectivo de trabajo, con independencia de la concreta duración de la prestación de atención continuada, un periodo de tiempo de jornada efectiva de trabajo de 15 minutos, incluidos los tiempos de desplazamiento.
- b) Por cada actividad desarrollada durante el referido desplazamiento, se abonará al trabajador el equivalente al porcentaje de la UCH media (Unidad de Complejidad Hospitalaria –media-) establecido para cada grupo profesional en la Tabla III. A estos efectos se establece que el importe del valor de la UCH media para el 2008 y el 2009 será de 2.679,49 € más el 4%; en 2010 y 2011 se aplicará el IPC real del año según lo dispuesto en la **Disposición Adicional Primera**.

4-. A los efectos de la determinación del valor de la hora ordinaria a que se hace referencia en el presente artículo y sus correspondientes tablas I a IV, el importe unitario de la misma será el resultado de dividir el salario fijo bruto anual de cada Grupo Profesional establecido en la correspondiente Tabla Salarial, por el número de horas anuales de trabajo efectivo establecidas en el presente Convenio Colectivo (1.533 horas), a salvo de lo dispuesto para el cálculo del valor de la retribución de las horas octava y siguientes en los días laborables y undécima y siguientes horas en los sábados, domingos y festivos del Modelo de Atención Continuada A para el personal encuadrado en el Grupo Profesional correspondiente.

Artículo 27. Vacaciones.

Los trabajadores de FHC tendrán derecho al disfrute en concepto de vacaciones anuales de 30 días naturales, que deberán disfrutar preferentemente en periodos quincenales. En todo caso el fraccionamiento para su disfrute no podrá ser inferior a 7 días naturales correlativos.

El comienzo de vacaciones no coincidirá ni con festivo ni con día libre del trabajador. El final del disfrute de vacaciones se hará en día laborable del trabajador.

El periodo de disfrute de vacaciones será del 1 de mayo al 31 de octubre. No obstante lo anterior, el trabajador junto con la Dirección Gerencia podrá acordar el disfrute de las vacaciones fuera de este periodo, respetando en todo caso el disfrute por el trabajador de una quincena en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

[Handwritten signatures]

[Vertical handwritten signatures]

2005

Cuando por necesidades del servicio las vacaciones se disfruten en su totalidad fuera del período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, el trabajador tendrá derecho a 2 días naturales más de vacaciones.

Cuando sea el trabajador quien de forma voluntaria solicite disfrutar las vacaciones fuera del período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, o fraccionarlas, el período máximo de disfrute de vacaciones es el establecido en el párrafo primero de este texto.

Las fechas de disfrute de vacaciones se fijarán de común acuerdo entre ambas partes y según el calendario de vacaciones del centro. La fecha de disfrute será conocida por los trabajadores como norma general a 31 de marzo de cada año y en todo caso al menos con 2 meses de antelación al inicio de su disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año que corresponda, siendo la finalización del año a efectos de vacaciones el 31 de enero. Las vacaciones no se podrán acumular en otro año distinto, ni se sustituirán por compensación económica, salvo en los casos de extinción de la relación laboral antes de su disfrute.

Los períodos de incapacidad temporal por enfermedad o accidentes inferiores a un año, computarán a los efectos del devengo de vacaciones.

En los casos de incapacidad temporal o baja maternal iniciado con anterioridad al comienzo del disfrute de vacaciones, dicho disfrute se pospondrá a otra fecha posterior a la situación de alta, salvo que el alta médica sea posterior al 31 de diciembre, en cuyo caso se extingue el derecho al disfrute de vacaciones de ese año.

No se interrumpirá el disfrute de vacaciones cuando la incapacidad temporal o baja maternal se inicie con posterioridad al inicio del disfrute de vacaciones, salvo que exista ingreso hospitalario, en cuyo caso sí se interrumpirá el disfrute mientras dure dicha situación.

En el supuesto de ceses habiéndose disfrutado más vacaciones de las devengadas, se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante la correspondiente deducción económica en la liquidación final.

Seitz

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Baske

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES

Artículo 28. Estructura retributiva.

1. La estructura retributiva de FHC está constituida por el Salario Base y los complementos salariales que se especifican en este artículo. El Salario Base retribuye el tiempo de trabajo efectivo establecido en el Convenio y los períodos de descanso computables como de trabajo efectivo.

La estructura salarial que se fije en este Convenio Colectivo sustituye en su integridad a la estructura y conceptos retributivos que se vinieran aplicando hasta el momento de la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

2. Se garantizará el mantenimiento de las condiciones económicas de aquellas personas cuyo salario se viese reducido como consecuencia de la reestructuración de los Grupos Profesionales pactada en el presente Convenio Colectivo, manteniendo el que viniesen percibiendo hasta el momento. Estas cantidades se retribuirán como complemento personal no absorbible y revalorizable en las mismas cuantías previstas en el presente Convenio Colectivo, en los términos establecidos en la **Disposición Adicional Primera**.

3. El salario de los trabajadores de FHC podrá componerse, según los casos, de las siguientes retribuciones básicas y complementarias cuya cuantía queda fijada en el Anexo I ("Tablas Salariales"):

1. Retribuciones básicas:

- Salario Base, distribuido en 14 pagas de igual cuantía, de las cuales dos serán de devengo semestral, a abonar respectivamente el 15 de junio y el 15 de diciembre en proporción directa al tiempo trabajado en cada periodo de devengo de referencia.
- Antigüedad (trienios).

2. Retribuciones complementarias:

- Incentivos por Objetivos.
- Carrera - Desarrollo profesional.
- Complemento de especial responsabilidad.
- Nocturnidad.
- Festividad.
- Turnicidad.
- Alternancia.
- Actividad Complementaria.
- Atención Continuada.
- Otros conceptos.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Five handwritten signatures]

Bosch

Artículo 29. Salario Base.

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función del grupo profesional, sin inclusión de los complementos. Su cuantía queda fijada en las correspondientes tablas del **Anexo I** ("Tablas Salariales").

Artículo 30. Incentivos por objetivos.

1. Es un complemento variable, no consolidable, y retribuirá la consecución de unos objetivos previamente fijados para cada trabajador, en función de su grado de cumplimiento.
2. Su cuantía queda fijada en las correspondientes tablas del **Anexo I** ("Tablas Salariales").

Artículo 31. Antigüedad.

1. Por cada tres años de servicios efectivos prestados indistintamente como personal funcionario, estatutario o laboral en FHC o cualesquiera Administraciones Públicas (al igual que se realiza en el Servicio Riojano de Salud y de acuerdo con los términos previstos en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 1181/1989, de 29 de septiembre), se percibirá un complemento establecido en función del Grupo Profesional en el que esté encuadrado el trabajador en el momento del perfeccionamiento de cada uno de los trienios.

A los efectos de cómputo de antigüedad, para la determinación del tiempo trabajado en FHC se tomará la fecha de alta en la empresa.

2. Se reconoce como servicio efectivo prestado el tiempo de formación de especialista (Residencia M.I.R., matrona o equivalentes) realizado en centros pertenecientes al Sistema Nacional de Salud o en centros reconocidos de la Unión Europea siempre que el título de especialista obtenido sea homologado en España de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

3. El devengo de los trienios se realizará a partir del primer día del mes en que el trabajador cumpla los tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos y se abonarán en catorce pagas (doce ordinarias y dos extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes).

4. Para el reconocimiento por vez primera de la antigüedad será necesaria la presentación de la correspondiente solicitud por parte del interesado. El reconocimiento y pago de los trienios sucesivamente perfeccionados se hará de forma automática.

5. Se establecen en el **Anexo I** ("Tablas Salariales") las cantidades en concepto de trienios establecidas para cada Grupo Profesional, cuyos importes son resultado de multiplicar el valor de los trienios aplicables al personal del SERIS (Servicio Riojano de Salud) en cada ejercicio por el coeficiente establecido a continuación durante cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo:

[Vertical column of signatures]

[Horizontal row of signatures]

- Año 2008: 0,50
- Año 2009: 0,75
- Año 2010: 0,90
- Año 2011: 1,00

Artículo 32. Complemento de especial responsabilidad.

1. Es un complemento funcional o de puesto de trabajo de carácter no consolidable y destinado a remunerar las condiciones singulares de aquellos trabajadores cuyos puestos de trabajo, teniendo el carácter de responsabilidad, mando, confianza y supervisión y/o coordinación, y, en especial, tareas de gestión relacionadas con la eficiencia y control de los recursos asignados, llevan implícito en sus funciones un elevado grado de responsabilidad y de toma de decisión, así como de disponibilidad absoluta a las necesidades del servicio.

2. Dado su carácter no consolidable, este complemento sólo se percibirá mientras el trabajador ocupe dicho puesto de trabajo y desarrolle la correspondiente tarea de responsabilidad, mando, supervisión, confianza y/o coordinación. Dejará de percibirse cuando dejen de ejercerse, por cualquier causa, dichas tareas o funciones.

3. Las cuantías de este complemento de responsabilidad queda fijada en las correspondientes tablas del **Anexo I ("Tablas Salariales")**, y consisten en una cuantía fija más otra variable en concepto de "Incentivos por objetivos", de acuerdo con lo establecido en el **artículo 30 ("Incentivos por Objetivos")**. A estos efectos, las cuantías establecidas en concepto de Complemento de Especial Responsabilidad para el Grupo Profesional 2 "Enfermeras" se consideran asimismo aplicables a aquellos trabajadores adscritos a los Grupos Profesionales 3 "Matronas" y 4 "Otras profesiones sanitarias tituladas de nivel diplomado" que fuesen designados Coordinadores o Gestores por la Dirección-Gerencia de FHC, con las mismas limitaciones que las establecidas en el **artículo 1 ("Ámbito personal")** del presente Convenio respecto del ámbito personal de aplicación de las previsiones contenidas en el mismo.

4. Asimismo ambas partes expresamente acuerdan que de conformidad con la estructura organizativa de FHC en cada momento, en particular la derivada de la puesta en marcha de las Unidades de Gestión tanto asistenciales como no asistenciales a que hubiere lugar, los trabajadores designados Gestores por la Dirección-Gerencia de FHC tendrán derecho al cobro del complemento de especial responsabilidad en los términos regulados en el presente artículo y con las mismas limitaciones que las establecidas en el **artículo 1 ("Ámbito personal")** del presente Convenio respecto del ámbito personal de aplicación de las previsiones contenidas en el mismo.

Artículo 33. Nocturnidad.

El importe del complemento de nocturnidad es el expresado en la **Tabla Número I del Anexo I ("Tablas Salariales")**.

30/3/20

El abono al trabajador del complemento de nocturnidad es incompatible con el abono en concepto de atención continuada y festividad (salvo lo establecido en el **artículo 35**) y horas de actividad complementaria.

Artículo 34. Festividad.

Por cada día trabajado en domingo o festivo se abonará un complemento al trabajador cuyo importe es el que figura en el **Anexo I ("Tablas Salariales")**.

El abono al trabajador del complemento de festividad es incompatible con el abono en concepto de Nocturnidad, salvo lo establecido en el **artículo 35**.

Las horas efectivas de trabajo y de atención continuada entre las 22:00 horas de la víspera y las 22:00 horas de los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero tienen una consideración especial y se abonarán al doble del valor de la hora que se retribuya a cada trabajador en tales circunstancias, excluidos cualesquiera complementos, compensaciones o pluses.

Asimismo, se extenderá dicho tratamiento a las horas efectivamente trabajadas que estén comprendidas entre las 08:00 y las 22:00 horas de la víspera de los mencionados días (25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero).

Artículo 35. Noches de sábados y vísperas de festivos.

Los servicios realizados entre las 22:00 horas del sábado y las 08:00 horas del domingo o entre las 22:00 horas de la víspera del festivo y las 08:00 horas del festivo, se retribuirán de acuerdo con los valores expresados en la **Tabla Salarial "Nocturnidad de Noches Sábados y Vísperas de Festivos" del Anexo I ("Tablas Salariales")** del presente Convenio Colectivo.

Artículo 36. Turnicidad.

1. Se establece un complemento salarial de devengo mensual por la efectiva realización de trabajos en régimen de turno siempre y cuando éstos sean rotarios de mañana, tarde y noche, de acuerdo con lo establecido en el **Anexo I ("Tablas Salariales")**.

2. La percepción del complemento de turnicidad excluye la realización de horas de Atención Continuada y consiguientemente la remuneración por dicho concepto, puesto que su razón de ser deriva de la prestación de servicios como parte de un sistema de trabajo rotatorio en periodos alternos de mañana, tarde y noche (o turnos especiales de mañana y noche o de tarde y noche) por parte de varios trabajadores que aseguran la efectiva prestación de asistencia sin solución de continuidad.

3. Se excluye expresamente la turnicidad del cálculo del importe de las pagas extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes, pero no del pago en los periodos de descanso por vacaciones regulados en el **artículo 27 ("Vacaciones")** del presente Convenio.

Artículo 37. Alternancia.

1. Se establece un complemento salarial de devengo mensual por la efectiva realización de trabajos en régimen de mañanas y tardes, de manera que como mínimo se realicen de promedio en cómputo bimensual un total de 5 tardes a razón de un mínimo de 6 horas de trabajo efectivo cada jornada, a contar a partir de las 12:00 horas.
2. Su retribución es la establecida en la **Tabla Salarial "Alternancia" del Anexo I ("Tablas Salariales")**.
3. La percepción del complemento de alternancia excluye la realización de horas de atención continuada y de horas de actividad complementaria y consiguientemente la remuneración por dichos conceptos.
4. Se excluye expresamente la alternancia del cálculo del importe de las pagas extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes, pero no del pago en los periodos de descanso por vacaciones regulados en el **artículo 27 ("Vacaciones")** del presente Convenio.

Artículo 38. Retribución de la Atención Continuada.

La retribución de la Atención Continuada será la establecida en el **Anexo I ("Tablas Salariales")**.

La Dirección-Gerencia de FHC articulará sus respectivos sistemas, medios y procedimientos necesarios para el efectivo control de la realización de dicha actividad, en especial en lo que respecta a la acreditación de su necesidad y duración. La conducta consistente en la simulación en su realización o su utilización fraudulenta será subsumible en el supuesto contemplado en el **artículo 67.3.c)** y sancionable en los términos establecidos en el **artículo 68.1.c)**.

El pago al trabajador en concepto de Atención Continuada en ningún caso será tenido en cuenta a los efectos de la determinación del salario a percibir en concepto de gratificaciones extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes, incentivos o cualesquiera conceptos retributivos regulados en el presente Convenio o que se pudieran pactar en el futuro, ni dará lugar a la adquisición del derecho a su realización por parte del trabajador, sea como condición más beneficiosa o 'ad personam', a salvo de lo dispuesto en los **artículos 25 ("Horas de actividad complementaria")** y **26 ("Atención continuada")**.

Las Partes firmantes del presente Convenio acuerdan que la aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente artículo quedan expresamente subordinadas al mantenimiento del sistema de ayudantías existente en FHC en el momento de la firma del presente Convenio.

Artículo 39. Retribución por horas extraordinarias.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso en los términos establecidos en el **artículo 24 ("Horas extraordinarias")**.

Bosco

Artículo 40. Retribución por horas de actividad complementaria.

La retribución por este concepto será la establecida en el **Anexo I** ("Tablas Salariales").

El pago al trabajador por la realización de horas de actividad complementaria en ningún caso será tenida en cuenta a los efectos de la determinación del salario a percibir en concepto de gratificaciones extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes, Incentivos o cualesquiera conceptos retributivos regulados en el presente Convenio Colectivo o que se pudieran pactar en el futuro, ni dará lugar a la adquisición del derecho a su realización por parte del trabajador, sea como condición más beneficiosa o 'ad personam'.

Artículo 41. Dietas e indemnizaciones.

1. DIETAS

Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origine la estancia en localidad distinta de aquella a la que habitualmente presta el servicio el trabajador, cuando con carácter eventual la Dirección Gerencia de FHC estime necesario el desplazamiento del trabajador.

Para que un trabajador cobre dietas se requiere la autorización previa del Director Gerente o persona en quien éste delegue.

La dieta comprende los gastos de manutención y alojamiento, siendo su importe el establecido en la **Orden de 22 de febrero de 2001** por la que se revisa la cuantía de los gastos de locomoción y de las dietas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o disposición que la sustituya, salvo que se autorice por la Dirección-Gerencia la liquidación de los gastos de alojamiento contra la presentación de la correspondiente factura, en cuyo caso sólo se abonará en concepto de dieta la parte correspondiente a los gastos de manutención.

2. INDEMNIZACIONES POR GASTOS DE TRANSPORTE

Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte que con carácter extraordinario autorice la Dirección Gerencia de FHC utilizar por razón del servicio. Cuando por razones del servicio se autorice al trabajador el uso de vehículo propio para la realización de un desplazamiento por razones profesionales se percibirá la cantidad establecida por la citada Orden.

[Vertical column of signatures]

[Horizontal row of signatures]

CAPÍTULO VII. FORMACIÓN

Artículo 42. Principios generales de la Formación.

1. La formación es un derecho de los trabajadores de FHC, orientado a su desarrollo profesional, la actualización permanente de sus conocimientos y la prestación de una mejor asistencia a la población de referencia.
2. Se facilitará el acceso a la formación a todos los trabajadores que se encuentren en situación de alta o asimilada, en permiso de maternidad o paternidad o excedencia por cuidado de hijos o familiares.
3. La Dirección de FHC negociará con la Representación Legal de los Trabajadores los planes de formación del personal teniendo en cuenta las necesidades de las distintas áreas y las líneas estratégicas de formación de FHC.

Dichos planes deberán perseguir los siguientes objetivos:

- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el grupo profesional y puesto de trabajo.
- Adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Especialización en alguna materia del propio puesto de trabajo.
- Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita prosperar en su carrera profesional y aspirar a promociones profesionales a través de la adquisición de conocimientos relacionados con otros puestos de trabajo de FHC.
- Facilitar la formación necesaria y adecuada en materia preventiva y de salud laboral.

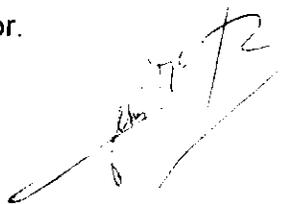
Artículo 43. Plan de Formación.

1. Anualmente FHC elaborarán sus planes de formación atendiendo a las necesidades previsibles de formación de las distintas áreas que componen FHC.

Trimestralmente, Dirección y Comité de Empresa revisarán la ejecución de todas las acciones formativas, todas las solicitudes cursadas por los trabajadores, las nuevas necesidades de formación y todas las solicitudes de planes individuales de formación.

2. La formación prevista en dichos planes podrá ser complementada en la medida que se detecten nuevas necesidades de formación.
3. Asimismo, se informará a las Comisiones de Docencia e Investigación de FHC de las líneas maestras de dicho plan.
4. En las acciones formativas organizadas directamente o financiadas por FHC se dará prioridad a los trabajadores que lo soliciten tomando en consideración los criterios siguientes:

1. Contrato laboral ordinario fijo en vigor.



- 3099
2. No haber participado en el año anterior en acciones formativas de idénticas o similares características.
 3. Menor antigüedad en el Grupo Profesional al que va dirigida la acción formativa.
 4. Mayor antigüedad en la organización.
 5. Menor grado reconocido de Carrera o Desarrollo Profesional.
 6. Trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares.

5. Se dará publicidad, a través de la intranet y mediante correo electrónico de difusión general, de las acciones formativas incluidas en el plan de formación, con indicación del número de participantes, grupos profesionales de los mismos, número de horas de cada una de ellas y baremo de selección de participantes.

El listado de admitidos y reservas, para cada acción formativa, será publicado, por los mismos medios, con antelación suficiente al inicio de la acción formativa.

6. Dentro del plan de formación se tendrán en cuenta las acciones formativas promovidas desde la Consejería de Salud.

Dichas actividades formativas se incorporarán, a título informativo, al contenido del plan de formación, pero no supondrán imputación de coste al mismo para su financiación, a salvo de lo previsto en el **artículo 45.1 ("Permisos de Formación")**.

7. Se incluyen en el plan de formación, a todos los efectos, las acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales. Cuando, por ser organizadas por FHC, previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, tengan consideración de horas de formación de carácter obligatorio, no serán imputables al número de horas anuales computables como de trabajo efectivo a que se refiere el **artículo 45.1 ("Permisos de formación")** del Convenio Colectivo.

Dichas actividades formativas se incorporarán, a título informativo, al contenido del plan de formación, pero no supondrán imputación de coste al mismo para su financiación, a salvo de lo previsto en el **artículo 45.1 ("Permisos de Formación")**.

Artículo 44. Financiación de la formación.

1. FHC incluirán en sus presupuestos anuales una cantidad cuya finalidad será la financiación de la formación continua de sus trabajadores. Anualmente se destinará en cada Fundación a la financiación del Plan Paritario de Formación el equivalente al 1% de la masa salarial bruta, entendida como la suma del salario base más incentivos de cada grupo profesional multiplicado por el número de trabajadores adscritos a cada uno a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Dicha financiación incluirá necesariamente los costes directos (profesorado, desplazamientos, material docente...) como indirectos (horas improductivas...) de las acciones formativas contenidas en el mismo, a

Handwritten mark at top right corner.

salvo de lo dispuesto en materia de Promoción interna respecto de la homologación de acciones formativas.

2. Adicionalmente al 1% de la masa salarial bruta anterior, se tramitarán ante FORCEM, ADER o cualesquiera otros organismos, las correspondientes solicitudes de subvención de aquellas acciones formativas integradas en el Plan de Formación de FHC cuyos costes puedan ser financiados total o parcialmente por dichos organismos, con sujeción a la disposiciones legales aplicables respecto de la necesidad de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 45. Permisos de formación.

1. Cada trabajador de FHC podrá disponer a partir del 2008 de un máximo de 55 horas anuales computables como de trabajo efectivo para la asistencia a actividades de formación continua programadas en el Plan de Formación.

2. El tiempo de asistencia a cursos de formación de carácter obligatorio del personal al servicio de la FHC se considera como tiempo efectivo de trabajo.

3. Cada trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

4. Aquellos trabajadores que opten voluntariamente por causar baja en la FHC y que hayan recibido cualquier tipo de formación externa cuyo coste para la FHC sea superior a 3.000 Euros, incluidos los de desplazamiento y dietas por estancia, deberán rembolsar las cantidades siguientes en concepto de indemnización por :

- 10% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida entre 12 y 9 meses antes del abandono de la FHC.
- 30% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida entre 8 y 5 meses antes del abandono de la FHC.
- 60% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida entre 4 y 2 meses antes del abandono de la FHC.
- 100% del coste total de la formación, si la misma ha sido recibida en el mes anterior al abandono de la FHC.

5. Todos los trabajadores serán informados previamente a la realización de cualquier acción formativa del coste de la misma así como de los gastos que implica.

6. Permisos individuales de formación: se entiende por permiso individual de formación el que disfruta un trabajador para la realización de formación reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluidas las correspondientes a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signatures and the number 53 at the bottom of the page.

Bois

Asimismo, de conformidad con el **artículo 12.3 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo**, se podrán utilizar estos permisos individuales de formación para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes no formales e informales, de acuerdo con lo previsto en este capítulo.

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores que lo requieran el modelo de solicitud de autorización del permiso individual de formación. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo por escrito al trabajador.

Sin ser imputable a la cantidad a la que se refiere el **número 1 del artículo 44 ("Financiación de la formación")**, la financiación de los costes salariales de cada permiso a cargo de FHC estará limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural, según el caso, en función de la duración de la formación a realizar. Los citados costes estarán constituidos por el salario del trabajador (Salario Base, Incentivos por Objetivos y complementos fijos, así como por la parte correspondiente de pagas extraordinarias) y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período del permiso.

Quedan excluidas del permiso individual de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia convencional o de teleformación.

[Handwritten signature]

Boza

CAPÍTULO VIII. PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 46. Permisos retribuidos.

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación escrita tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:
 - a) Quince días naturales por matrimonio o uniones de hecho debidamente acreditadas en los términos que establezcan las disposiciones legales aplicables en cada momento.
 - b) Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho o descendientes de primer grado debidamente acreditado.
 - c) Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad grado debidamente acreditado. Este permiso será de cinco días naturales cuando el trabajador precise desplazarse a una distancia superior a la de un desplazamiento por carretera de 60 kilómetros desde el centro de trabajo.
 - d) Un día natural por el fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad debidamente acreditado.
 - e) Tres días naturales por nacimiento o adopción de hijos. Este permiso será de cinco días naturales cuando el trabajador precise desplazarse a una distancia superior a la de un desplazamiento por carretera de 60 kilómetros desde el centro de trabajo.
 - f) Dos días naturales por enfermedad que requiera hospitalización de enfermos hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, requiriéndose para el disfrute justificante. Este permiso será de cuatro días naturales cuando el trabajador precise desplazarse a una distancia del centro de trabajo superior a la de un desplazamiento por carretera de 60 kilómetros desde el centro de trabajo.
 - g) Dos días naturales por intervención quirúrgica de familiares sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso será de tres días naturales cuando el trabajador precise desplazarse a una distancia superior a la de un desplazamiento por carretera de 60 kilómetros desde el centro de trabajo.
 - h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, la Dirección podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia regulara en el apdo. 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores (Excedencia forzosa). En este supuesto, la retribución que corresponda al trabajador vendrá minorada en el mismo importe que el de la indemnización que el mismo perciba en su caso por el cumplimiento de tal deber.
 - i) Un día natural por traslado de domicilio.
 - j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando deban realizarse dentro de la jornada laboral.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

13097

- k) Un día natural por el matrimonio de familiares en primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos.
 - l) El tiempo indispensable para la realización exámenes finales y/o liberatorios en centros oficiales para la obtención de un título académico expedido por la administración educativa, con el límite de dos días por trabajador dentro de cada año natural. A estos efectos se consideran incluidos los exámenes para la obtención del carnet de conducir clase B. Cuando se trate de estudios para la obtención de una titulación académica oficial directamente relacionada con el área de Ciencias de la Salud en los términos establecidos en los arts. 2 y 3 de la **Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias**, así como para cualesquiera otros estudios oficiales del ámbito no sanitario que estén relacionados con las actividades que se desarrollan en la FHC, el límite será de diez días por trabajador dentro de cada año natural. Cuando se trate de acudir a la realización de pruebas de carácter selectivo para el acceso a ofertas de empleo público, el límite será de 1 día natural por trabajador dentro de cada año natural, debiendo el trabajador preavisar con una antelación mínima de 15 días a la fecha de la realización de la citada prueba y siempre que las necesidades del servicio lo permitan; en todo caso el trabajador deberá justificar con posterioridad su asistencia y participación en las referidas pruebas.
 - m) Por el tiempo necesario, con un máximo de 21 horas anuales de jornada efectiva, en los casos de consulta médica general o de especialistas, cuando coincida con el horario de trabajo y se prescriba dicha consulta al especialista por el facultativo de medicina general, debiendo presentar la posterior justificación de asistencia a la consulta.
 - n) Por el tiempo necesario, hasta un máximo de 15 horas anuales de jornada efectiva y con iguales requisitos que los establecidos en la letra l) del presente artículo, para acompañar a hijos o menores a cargo hasta que cumplan la edad de 18 años o mayores dependientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad inclusive, que por razones de edad avanzada, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Las horas de permiso retribuido establecidas en la letra l) del presente artículo serán acumulables a las reguladas en el presente párrafo.
2. El derecho al disfrute de estos permisos retribuidos se origina cuando se produce el suceso y queda por tanto ligado al momento en que se produce, coincida o no con la jornada de trabajo, sin que pueda trasladarse el mismo a días diferentes, salvo en el supuesto de los permisos a que hacen referencia el apartado a), cuyo disfrute podrá realizarse a opción del trabajador en fecha distinta pero dentro del mismo año natural y siempre que acredite el derecho a su disfrute con la suficiente antelación, así como el apartado f), cuyo disfrute podrá realizarse dentro del periodo que dure el proceso de hospitalización y siempre que el trabajador aporte justificación escrita suficiente de las fechas de inicio y fin del mismo.

Vertical column of handwritten signatures on the right margin.

Horizontal row of handwritten signatures at the bottom of the page.

7059

Artículo 47. Licencia no retribuida.

1. Además de los permisos no retribuidos reconocidos por las disposiciones legales aplicables en cada momento, el trabajador podrá solicitar por una sola vez dentro del año natural y con una antelación de al menos 30 días al inicio de su disfrute, un permiso no retribuido de un mínimo de quince días de duración y un máximo de cuatro meses ininterrumpidos, no acumulable al periodo vacacional.

El plazo de preaviso será de 15 días naturales en los supuestos de solicitud de licencia no retribuida para participar en la realización de actividades asistenciales de carácter humanitario, o excepcionalmente de hasta un mínimo de 2 días naturales en casos justificados.

2. La antelación a que hace referencia el párrafo anterior no será de aplicación cuando con anterioridad al inicio de la licencia sin sueldo se venga disfrutando de un permiso retribuido recogido en las letras b), c), d), y e) del art. 46 ("Permisos retribuidos"). En tales supuestos, la antelación mínima será la correspondiente al nº de días del permiso.

3. Durante el disfrute de esta licencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en centros sanitarios de la Red Pública, salvo cuando se trate de participación en actividades asistenciales de carácter humanitario.

4. No se podrá solicitar una nueva licencia hasta pasados doce meses desde el inicio del disfrute de la anterior, salvo en el caso de realización de actividades asistenciales de carácter humanitario.

5. Durante el periodo en que dure la licencia no se devengará ningún concepto salarial, sea o no de devengo superior al mes, incluidos los incentivos. Durante el periodo de mayo a octubre de cada año natural el citado permiso no se podrá solicitar salvo acreditación fehaciente y por escrito de causa grave.

6. La concesión de la licencia estará en todo caso subordinada a las necesidades del servicio y posibilidad de sustitución del trabajador que lo solicite. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada y ser comunicada por escrito al trabajador.

[Handwritten signature]

Artículo 48. Reducción de jornada por lactancia.

1. Los trabajadores tendrán derecho por cuidado de un hijo menor de 9 meses a una reducción de su jornada de trabajo en los términos establecidos por la legislación aplicable en cada momento, ya se trate de trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial. En el supuesto de trabajar ambos padres en FHC, este derecho sólo podrá ser ejercido indistintamente por uno de ellos.

Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

2. Previa solicitud por escrito del trabajador con una antelación de al menos 30 días, se podrá acumular el disfrute de acuerdo con alguna de las dos opciones establecidas a continuación:

a) el trabajador podrá optar por acumular dentro de cada mes natural el disfrute del tiempo que corresponda por lactancia a razón de 1 hora por

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

cada día laboral, para su disfrute en días completos a razón de 7 horas por cada día. Las fechas de disfrute que pudieran corresponderle al trabajador por este concepto se adaptarán en todo caso a las necesidades del servicio.

- b) el trabajador podrá optar por sustituir la reducción de jornada a que se refiere el presente artículo por el disfrute de 110 horas de jornada efectiva de trabajo y por jornadas completas, a continuación del permiso por maternidad sin solución de continuidad.
- 3. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Artículo 49. Reducción de jornada por guarda legal.

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 9 años, a un disminuido físico o psíquico sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional de su salario, salvo en los casos siguientes y con la finalidad de hacer compatibles las necesidades organizativas con la conciliación de la vida familiar:

- a) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 50% y el 60%, la retribución a percibir será del 60% de sus retribuciones.
- b) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 66% y 80%, la retribución a percibir será del 80% de sus retribuciones.

Esta regla será aplicable a partir del 1 de enero de 2009.

2. Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

Artículo 50. Reducción de jornada por cuidado de familiares.

Tendrá el mismo derecho a la reducción citada en el artículo anterior quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, con las siguientes condiciones:

- a) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 50% y el 60%, la retribución a percibir será del 60% de sus retribuciones.
- b) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 66% y 80%, la retribución a percibir será del 80% de sus retribuciones.

Esta regla será aplicable a partir del 1 de enero de 2009.

2. El disfrute de estos derechos tendrá las limitaciones establecidas en el art. 37, apdo. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

Boya

Artículo 51. Otras reducciones de jornada.

- 1. Antes de la formalización de un contrato a tiempo parcial, los trabajadores de FHC con contrato indefinido a jornada completa tienen derecho preferente para obtener la reducción de jornada correspondiente, cuando lo hubiesen solicitado con anterioridad por escrito y no tengan derecho a dicha reducción al amparo del presente Convenio Colectivo u otra norma legal de aplicación.
- 2. El tiempo de reducción de dicha jornada será el que estuviese previsto realizar en la contratación a tiempo parcial.
- 3. La reducción de jornada supondrá la reducción proporcional de las retribuciones.
- 4. Una vez finalizado el tiempo de duración de reducción de jornada, el trabajador se incorporará al puesto y a la jornada habitual que venía realizando con anterioridad a la reducción de la jornada.

Artículo 52. Horario flexible.

- 1. En las Unidades o Servicios en los que, por no seguir un régimen rotatorio de turnos, alternancia o atención personalizada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización del responsable de la Unidad/Servicio, los trabajadores podrán acogerse al régimen de horario flexible regulado en este artículo.
- 2. Con carácter general, el tiempo de flexibilidad del horario diario será de dos horas. El período de flexibilidad aplicado por el trabajador deberá ser recuperado de 07:00 a 08:00 horas y de 15:00 a 19:30 horas, de lunes a viernes, dentro de la misma semana laboral.
- 3. Una vez autorizado, el horario se concretará entre el trabajador y su responsable jerárquico, previa determinación de los mecanismos de control horario precisos. El trabajador podrá presentar la solicitud por escrito, en cuyo caso, la denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo asimismo por escrito al trabajador.

Artículo 53. Excedencias.

1. Reglas comunes:

Como norma general, toda excedencia deberá ser solicitada mediante escrito con al menos 15 días de antelación a su inicio. En el escrito se hará constar el tipo de excedencia que se pide, tiempo por el que se pide y fecha de inicio del disfrute.

También, en todas las excedencias se deberá solicitar el reingreso al menos con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación, en caso de incumplir dicho plazo el trabajador perderá su derecho a la reincorporación.

2. Excedencias forzosas:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo.

[Handwritten signatures and marks]

ad p. 59

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3059

Tendrán derecho a excedencia forzosa los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

También podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito autonómico o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Pasarán a la situación de excedencia forzosa aquellos trabajadores de FHC que en cumplimiento de un deber de carácter público e inexcusable tengan la imposibilidad de prestar trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses.

3. Excedencia por cuidado de hijo:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 9 años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea natural o por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción. Los nuevos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El trabajador tendrá reserva de su puesto de trabajo durante los cuatro primeros años de duración de la excedencia, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción, y conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Grupo Profesional que se produzcan durante el resto del periodo de duración de la excedencia.

Durante el tiempo que permanezca en situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación que convoque FHC.

4. Excedencia por cuidado de familiares:

Quienes deban atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años, durante el cual tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

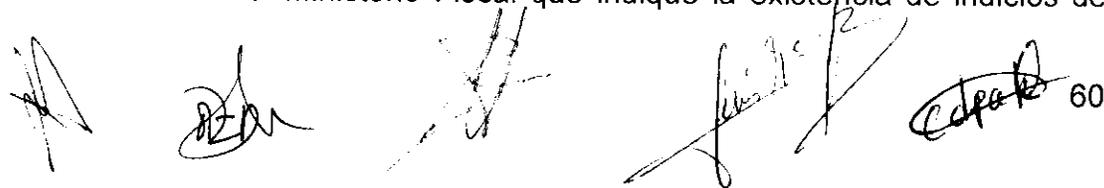
El disfrute de estos derechos tendrán las limitaciones establecidas en el **artículo 46, apdo. 3 del Estatuto de los Trabajadores**.

En los supuestos regulados en los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo, la reserva de puesto de trabajo se entenderá sin perjuicio de la asignación temporal por criterios de salud laboral, en cuyo caso la reincorporación a la finalización de la excedencia será al puesto que se ocupase con carácter previo a dicha reasignación.

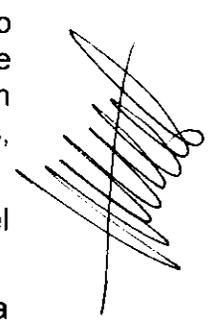
5. Excedencia para trabajadores víctimas de violencia de género:

5.1) Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Unidad de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de

 60







que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

5.2) Flexibilización de la jornada.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, podrán regular, previo acuerdo con la Dirección-Gerencia de FHC, la flexibilización de su jornada para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral que les ampara.

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, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5.3) Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este periodo de excedencia. En este caso, y como consecuencia de las actuaciones de tutela judicial, podrán prorrogar la excedencia por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Durante este periodo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en el que permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y carrera o desarrollo profesional. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizara en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

5.4) Reducción de jornada:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a una reducción de jornada en los términos previstos para la reducción por cuidado de familiares, incluido el procedimiento judicial de resolución de controversias.

5.5) Traslado de puesto de trabajo:

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en Fundación Hospital Calahorra, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que esté vacante en Fundación Rioja Salud, y viceversa.

En tales supuestos, las Direcciones de ambas entidades junto con los Delegados de Prevención designados al efecto por los respectivos

61

Comités de Seguridad y Salud arbitrarán las medidas necesarias para asegurar la efectividad de la medida, con sujeción al deber de confidencialidad y demás garantías que legal o convencionalmente resulten de aplicación a estos efectos. El traslado o el cambio de Fundación tendrán una duración inicial de seis meses durante los cuales la Fundación de origen tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado ese período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5.6) Medidas de fomento a la contratación:

En los procesos de selección, en igualdad de condiciones entre dos candidatos, se dará prioridad para la contratación a las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género.

5.7) Medidas económicas:

FHC ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las siguientes ayudas económicas:

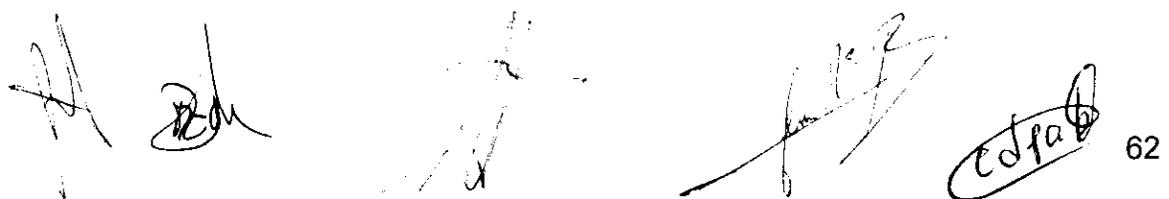
- a) Hasta el 50%, con un límite máximo de 400 euros mensuales (400 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.
- b) Colaboración de hasta un 50%, con un límite máximo 200 euros (200 €) pagaderos por una sola vez en los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (libros, materiales, etc.).

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

6. Excedencia voluntaria:

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 1 año en FHC, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 6 años.

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 18 meses en FHC que no hayan disfrutado de una licencia sin sueldo en los 12 meses anteriores al inicio de la excedencia voluntaria, tendrán derecho a solicitar la reserva de un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional durante un período comprendido entre los 4 y los 6 primeros meses de duración de la excedencia, cuyo reconocimiento estará en todo caso subordinado a las necesidades del servicio y posibilidad de sustitución del trabajador que lo solicite.

 62

2003

El trabajador en excedencia voluntaria solo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Grupo Profesional que se produzcan en FHC.

7. Excedencia por incompatibilidad en el sector público sanitario de la comunidad autónoma de La Rioja:

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 1 año en FHC que con posterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio se incorporen con carácter fijo a las plantillas de personal de las entidades constituidas en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja en aplicación de lo dispuesto en la **Ley 30/1994, de 24 de noviembre**, y que sean participadas mayoritariamente por el Gobierno de La Rioja, así como las que se constituyan en su caso en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja en aplicación de lo dispuesto en la **Ley 15/1997, de 25 de abril**, y el **Real Decreto 29/2000, de 14 de enero, sobre habilitación de nuevas formas de gestión**, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad durante un periodo máximo de tres años, durante el cual tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional. Transcurrido dicho periodo de tres años y si no se produce la reincorporación el trabajador pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria regulada en el párrafo anterior.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
cdp

[Large handwritten signature]

Boza

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 54. Protección de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios generales.

1. Los trabajadores de FHC tienen derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con las disposiciones legales aplicables en cada momento, sin perjuicio de las competencias que legalmente tengan reconocidas en la materia el Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención.

2. FHC desarrollará todas las actuaciones precisas de conformidad con lo establecido en la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, y demás disposiciones legales y normativa reglamentaria de desarrollo. FHC presentará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y los Programas Anuales precisos previa negociación con el respectivo Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 55. Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud de la FHC es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales. Cada Comité estará compuesto por 3 Delegados de Prevención y 3 representantes de la FHC, de conformidad con lo establecido en el **artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

2. El Comité de Seguridad y Salud aprobará su propio reglamento interno de funcionamiento, donde se fijarán sus competencias, entre las cuales estarán, al menos, las fijadas por la Ley, y cuantas materias sean de su competencia, entre las que cabe destacar las siguientes:

- a) Conocer el Plan de prevención referido a todas las unidades/servicios de FHC.
- b) Participar en la elaboración de Planes y Programas, generales o específicos, de prevención, así como en su puesta en práctica.
- c) Participar en la elaboración del mapa de riesgos, garantizando la investigación de las enfermedades profesionales.
- d) Promover la difusión, divulgación y conocimiento de los diferentes programas de prevención.
- e) Formular propuestas a fin de conseguir una eficaz aplicación de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.
- f) Formular la propuesta sobre el alcance y condiciones de las revisiones periódicas que deban practicarse a los trabajadores.
- g) Ser informados sobre los equipos de protección individual destinados a los trabajadores.

3. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Post

Tanto los Delegados de Prevención como los miembros designados por FHC para formar parte del Comité de Seguridad y Salud tendrán que observar el debido sigilo profesional y mantener la confidencialidad de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, que en ningún caso podrán ser utilizados con fines distintos de aquellos para los que fueron recogidos, y bajo ningún concepto con finalidades discriminatorias ni en perjuicio de los trabajadores.

Artículo 56. Servicio de Prevención.

Cada Fundación tendrá un Servicio de Prevención propio, que deberá organizarse de acuerdo con lo previsto en el **Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero)**.

Es competencia de cada Fundación, previa consulta a los respectivos representantes de los trabajadores, la determinación de la organización del mencionado Servicio y la dotación de medios humanos y materiales de conformidad con la legislación vigente, así como la concertación de actividades preventivas no asumidas por el servicio de prevención propio con uno o más servicios de prevención ajenos acreditados por la autoridad laboral.

Artículo 57. Vigilancia de la Salud.

1. FHC garantizarán al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
2. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el empleado preste su consentimiento. Excepcionalmente, tendrá carácter obligatorio cuando se den las circunstancias previstas en la Ley.
3. Dentro de las revisiones periódicas se incluirán las vacunaciones específicas contra la gripe, Tétanos y Hepatitis "B" para el personal que desarrolle su trabajo expuesto a estos riesgos.

Artículo 58. Protección de los trabajadores.

El personal no será empleado en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, estado biológico o discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan, ellos o las demás personas relacionadas con FHC, ponerse en situación de peligro.

Artículo 59. Ropa de trabajo.

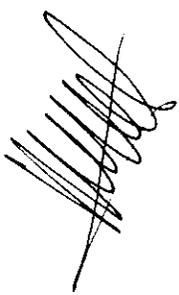
1. Será obligatorio el uso del uniforme habitual, en los casos en que sea necesario su uso, con los distintivos de cada Fundación, así como también el uso del calzado adecuado, quedando prohibido su uso fuera del recinto de centro.

Es obligación de FHC facilitar a los trabajadores de su plantilla, para el desarrollo de sus tareas, el equipo de trabajo necesario, el uniforme, calzado y otros complementos usuales.








2015

2. Cuando por el desempeño de las funciones del puesto de trabajo así lo requiera, se hará entrega de dos equipamientos completos, incluido calzado de trabajo, adecuados a cada estación del año correspondiente: verano / invierno.

El mantenimiento del equipo, el lavado y planchado de los uniformes correrá a cargo de la Fundación, y su renovación se hará sistemáticamente cuando por su deterioro sea necesario.

Artículo 60. Protección de la maternidad.

1. Sin perjuicio de la suspensión del contrato derivada de la solicitud de prestación por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia que ocupen puestos de trabajo que puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia, tendrán derecho a que le sean adaptadas sus condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el **artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores**.

4. Tendrán derecho a la exención de la realización de atención continuada las trabajadoras embarazadas a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año.

5. Asimismo también tendrán derecho a la exención para realizar noches, sin merma de retribuciones, las trabajadoras a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año, sin perjuicio de las demás disposiciones legales de aplicación.

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

CAPÍTULO X. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 61. Complemento de las prestaciones por incapacidad temporal.

1. Durante los procesos por incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como en los casos en que el trabajador cause baja por ingreso hospitalario derivado de enfermedad o accidente, incluida la CMA (cirugía mayor ambulatoria), FHC complementará las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 % de de la base reguladora a efectos de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes del trabajador del mes inmediatamente anterior. En ningún caso el complemento de incapacidad temporal comprenderá el abono de cuantía alguna por cualesquiera otros conceptos como puedan ser de nocturnidad, atención continuada, u otros conceptos salariales que tengan su origen en la prestación del trabajo en determinadas condiciones especiales.

2. En los casos de accidente no laboral y enfermedad común, FHC complementará, a partir del 1^{er} día natural a contar desde el de inicio de la baja, las prestaciones por incapacidad temporal hasta alcanzar el 95% de la base reguladora a efectos de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes del trabajador del mes inmediatamente anterior al de la baja, siempre y cuando el índice de absentismo general por incapacidad temporal de cada Fundación del trimestre inmediatamente anterior no supere el 4 % para el año 2008, el 5% para el 2009, el 6% para el 2010 y el 6,5% para el 2011. Se excluyen para el cálculo de este índice el cómputo de las IT que se produzcan durante el embarazo, parto o lactancia natural, así como las que se produzcan por enfermedad profesional y/o accidente laboral, cualquiera que fuese su duración.

Se considera que el índice de absentismo general supera los porcentajes enumerados cuando se exceda el límite establecido en todos y cada uno de los tres meses inmediatamente anteriores.

3. En el supuesto de que durante el año natural en curso el trabajador no haya estado con anterioridad en situación de baja por IT, FHC complementará las prestaciones por incapacidad temporal hasta alcanzar el 100% de la base reguladora a efectos de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes del trabajador del mes inmediatamente anterior al de la baja con sujeción a las condiciones expresadas en el párrafo siguiente:

En ningún caso el complemento de incapacidad temporal comprenderá el abono de cuantía alguna por otros conceptos como puedan ser nocturnidad, atención continuada u otros conceptos salariales que tengan su origen en la prestación del trabajo en determinadas condiciones especiales.

4. Cuando los procesos por incapacidad temporal derivados de accidente o enfermedad superen un año de duración al final de cada año natural, los trabajadores afectados verán revisada su base reguladora a efectos de cotización a la seguridad social en el mes inmediatamente anterior al de la baja.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Five handwritten signatures]

Jose

5. Será requisito imprescindible para el abono del complemento de incapacidad temporal, además del cumplimiento del índice de absentismo en el trimestre anterior, que el trabajador haga llegar a Recursos Humanos los partes de baja, confirmación y alta debidamente cumplimentados, en el plazo legalmente establecido para su entrega.

Artículo 62. Indemnización por fallecimiento o invalidez.

1. En los supuestos de fallecimiento o declaración de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez de un trabajador de FHC en servicio activo que sean consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la persona a quien éste designe beneficiario o sus herederos en caso de no haber sido designada persona alguna en el supuesto de fallecimiento, percibirán una ayuda cuyo importe como mínimo será de 22.100 € en el año 2008, 23.000 € en el 2009, 23.900 € en el 2010 y 24.860 € en el 2011.

2. Esta indemnización se abonará con cargo al seguro colectivo de vida que FHC se compromete a mantener suscrito a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

3. Serán de cuenta del trabajador y la FHC quedan obligadas a efectuar las retenciones que por cualesquiera disposiciones legales aplicables en su caso pudieran corresponder por este concepto.

Artículo 63. Responsabilidad Civil.

FHC se comprometen a mantener suscrito a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo un seguro de responsabilidad civil que incluya la defensa de los trabajadores de FHC, costes de tramitación e indemnizaciones a que pudiere haber lugar como consecuencia de reclamaciones o demandas con causa en una posible responsabilidad civil y/o patrimonial de su personal, salvo dolo o imprudencia grave, en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 64. Readaptación profesional de trabajadores con capacidad disminuida o discapacidad.

1. A los trabajadores con declaración de Incapacidad Permanente Parcial les serán adaptadas las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo conforme a lo que determine la declaración del INSS con la finalidad de que puedan desarrollar la prestación laboral sin riesgo para su salud.

No obstante, caso de que el puesto de trabajo sea de imposible adaptación a la concreta reducción de la capacidad de trabajo del afectado, podrá optar al margen del procedimiento establecido para Movilidad y Promoción Interna a puestos de su mismo grupo profesional o de grupo equivalente acordes con su minusvalía.

2. Los trabajadores con declaración firme de Incapacidad Permanente Total cuya situación, a juicio del órgano calificador, no vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación, se adecuarán al siguiente régimen:

[Handwritten signatures and initials]

[Vertical handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten mark]

2.1) Si el trabajador tiene más de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, se extinguirá la relación laboral con la FHC, con derecho a la percepción por una sola vez de una indemnización consistente 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

2.2) Si el trabajador tiene menos de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, tendrá derecho a optar entre:

a) Extinción de la relación laboral con la FHC e indemnización consistente en consistente 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

b) Adscripción a puesto de trabajo vacante de distinto grupo profesional y acorde con su Incapacidad, al margen de las procesos de Movilidad y Promoción Interna.

2.3) La adecuación de las nuevas funciones a la reducción de la capacidad de trabajo del afectado, será informada por el Servicio de Prevención y deberá contar siempre con la expresa aceptación del interesado.

2.4) La adscripción al nuevo puesto podrá serlo a un puesto de trabajo del mismo o inferior nivel retributivo y Grupo profesional, pudiendo serlo a tiempo parcial.

2.5) La adscripción al nuevo puesto se formalizará con la incorporación al contrato del trabajador de la oportuna diligencia, en la que se hará constar la modificación del grupo profesional y de cuantos otros aspectos sea preciso expresando la causa del cambio con fundamentación en este artículo. Desde la fecha de firma de la Diligencia, el trabajador realizará las funciones propias del nuevo grupo, computando este último desde esa misma fecha a efectos de antigüedad.

2.6) El Comité de Seguridad y Salud efectuará un seguimiento de la prestación laboral de estos trabajadores, así como de su índice de absentismo, con objeto de dictaminar sobre la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que le hubiese sido asignado. Si en el plazo de seis meses las faltas de asistencia relacionadas con el hecho causante, aún justificadas, superan el 20% de las jornadas hábiles durante dicho periodo, se producirá la resolución automática de la relación laboral, con derecho a percibir una indemnización en cuantía igual a la diferencia entre los conceptos salariales percibidos durante los últimos seis meses y la cantidad establecida en el apartado 2.2 a).

2.7) En caso que, por revisión de la Incapacidad Permanente Total o Absoluta, el trabajador hubiera recobrado su plena capacidad laboral, deberá hacer devolución de la indemnización recibida de la FHC, merced a su incapacidad anterior, en cantidad equivalente a un 10% de la suma de las cuantías establecidas para su grupo profesional en concepto de salario fijo y salario variable (incentivos) hasta la total amortización de la misma, teniendo en cuenta que la cifra total a

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures] 69

Boza

devolver se rebajará en un 10% de su importe por cada año que diste su reingreso de la fecha de su percepción.

2.8) El trabajador, que tenga reconocida una Incapacidad Permanente Parcial o Total y que solicite participar en los procesos de Movilidad y Promoción Interna, deberá aportar, junto con la solicitud correspondiente, fotocopia de la declaración efectuada por el INSS y en su caso, de la diligencia en la que consten las modificaciones operadas sobre su contrato de trabajo como consecuencia de la declaración de Incapacidad Permanente.

El Servicio de Prevención, con carácter previo a la adjudicación de puestos, deberá informar sobre la idoneidad o adaptabilidad del puesto que corresponda ocupar al trabajador, a su situación de Incapacidad. Si el informe considerara no idóneo o inadaptable el puesto, éste no podrá ser adjudicado. En el caso de que el trabajador con reconocimiento de Incapacidad, no manifestara tal circunstancia en su solicitud de participación en los procesos de Movilidad y Promoción, la efectividad del nuevo destino estará condicionada al informe positivo del Servicio de Prevención.

3. Por la FHC deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

4. La aplicación de este artículo se realizará con la participación de los representantes de los trabajadores, a los que se informará de cuantos extremos soliciten en relación a las actuaciones de la FHC en los supuestos recogidos en este artículo, sin perjuicio de las competencias que en su caso asuma el Comité de Seguridad y Salud sobre la materia.

[Handwritten signature]

Artículo 65. Fondo Social.

1. Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá, anualmente, un Fondo Social con el fin de colaborar a paliar las situaciones de mayor necesidad de los trabajadores de FHC.

2. Los Fondos respectivos serán gestionados por la Comisión Paritaria a que se refiere el **artículo 75 ("Comisión Paritaria")**, la cual anualmente establecerá los criterios de distribución de aquéllos, así como las acciones preferentes que deban atenderse con cargo al mismo.

Se dará publicidad suficiente a los trabajadores de FHC de los criterios de distribución, beneficiarios y cuantía de las ayudas otorgadas, al menos mediante correo electrónico de difusión general y publicación en la intranet correspondiente.

3. En todo caso las cuantías que como consecuencia del párrafo anterior sean destinadas a los trabajadores de FHC, ya estén en activo o ya tengan su contrato en suspenso, no tendrán la consideración de remuneración ni darán lugar a derecho o condición más beneficiosa alguna más allá del derecho a su percibo de conformidad con lo que la Comisión Paritaria establezca en cada momento. En el supuesto de que dichas cantidades entregadas a los trabajadores pudiesen ser consideradas salario como consecuencia de

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials] 70

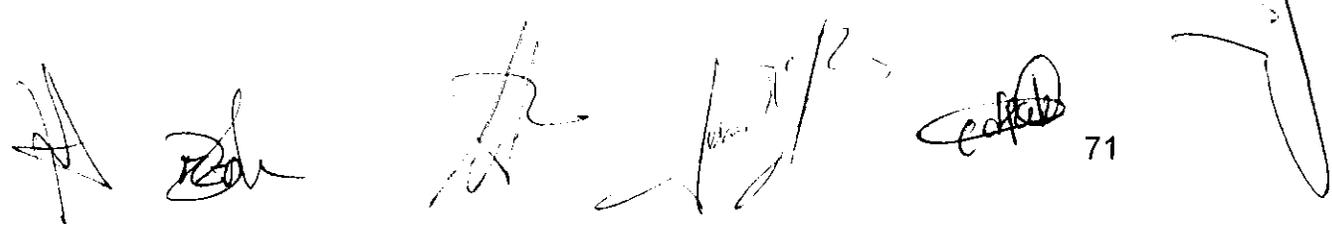
3699

ulteriores modificaciones legislativas o interpretaciones jurisprudenciales, será de cuenta de los trabajadores afectados el pago de cualesquiera cantidades en concepto de cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador o pago a cargo del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas.

4. La cuantía del Fondo Social no distribuido en un período anual, automáticamente se acumulará aumentando el Fondo del ejercicio siguiente.

5. Las cuantías establecidas para este concepto son las siguientes:

AÑO	FHC
2008	24.000 €
2009	78.000 €
2010	81.500 €
2011	84.000 €



CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 66. Principios de ordenación.

1. Las normas de régimen disciplinario persiguen mantener el orden laboral necesario para la normal convivencia, ordenación técnica y organización del Centro, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores de la FHC.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección-Gerencia de la FHC de acuerdo con la graduación que se establecerá a continuación.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará como leve, grave o muy grave, por lo que la graduación de la falta de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente determinará la sanción imponible. Es facultad de la Dirección-Gerencia de la FHC la determinación de la sanción procedente para aquellas faltas que poseen la alternativa de una u otra sanción, incluidas expresamente las faltas que merezcan la calificación de muy graves.

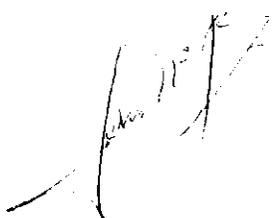
La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

4. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 67. Graduación de la faltas.

1. Se consideran faltas leves:

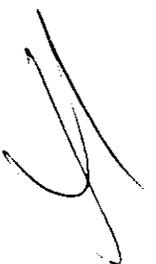
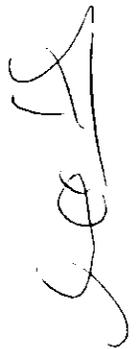
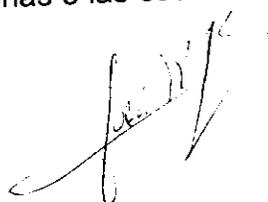
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo antes de la hora sin causa justificada, hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La no asistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la no asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, por breves periodos de tiempo y siempre que no haya sido causa de riesgo para la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser clasificada, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con las personas cuando no perjudique gravemente la imagen de FHC, en cuyo caso será considerada falta grave o muy grave.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tenga a cargo o del que sea responsable el trabajador y que produzcan deterioros leves en los mismos.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

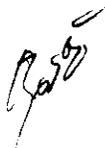
     72

- 3052
- h) Fumar de forma no habitual en el trabajo.
 - i) En general tendrán la consideración de falta leve todas las infracciones que prevean las disposiciones aplicables en su caso al personal al servicio de FHC.

2. Se consideran como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La no asistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social del trabajador.
- d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- e) La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo en el ejercicio regular de las funciones, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven perjuicios graves a FHC o sean causa de averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de FHC o comporten riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- f) La falta de comunicación al superior jerárquico de los desperfectos o anomalías observadas en el utillaje, herramientas, obras, maquinaria, materiales y, en general, bienes de FHC a su cargo, cuando de ello se hubiese derivado un perjuicio grave a FHC.
- g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, materiales y, en general, bienes de FHC para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral, salvo acreditación por el trabajador de la autorización de FHC, la cual deberá constar por escrito.
- h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva por razón del puesto, que no produzcan grave perjuicio para FHC.
- i) La embriaguez habitual en el trabajo.
- j) Fumar de forma habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo e higiene personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que previamente hubiese mediado la oportuna advertencia de FHC.
- l) La ejecución deficiente o negligente de los trabajos encomendados, incluida la negligencia en la custodia de los bienes puestos a disposición del trabajador para la correcta realización de los mismos, siempre que no derive perjuicio grave para las personas o las cosas.



- 
- m) La desobediencia a recuperar horas no trabajadas.
 - n) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas legalmente incompatibles con el desempeño de su función, en los términos establecidos en el **artículo 11 ("Incompatibilidades, abstención y recusación")** del presente Convenio Colectivo y demás disposiciones aplicables.
 - o) El abandono negligente, fuera de los lugares establecidos para su depósito, de jeringas, agujas, bisturís u otros elementos peligrosos, de manera o circunstancias que pudiesen ocasionar enfermedades, daños o lesiones a las personas.
 - p) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad. En todo caso tal consideración y será calificada de grave la desatención y falta de corrección en el trato a los usuarios y sus acompañantes.
 - q) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - r) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, incluso que sean de diferente naturaleza, y siempre que hubiese mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
 - s) En general tendrán la consideración de falta grave todas las infracciones que prevean las disposiciones aplicables en su caso al personal al servicio de FHC.

3. Se consideran faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en diez ocasiones en seis meses, o en veinte durante un año, debidamente advertida.
- b) La no asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de FHC, de compañeros, o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de FHC.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para FHC. En todo caso tendrá esta consideración la violación del deber de confidencialidad que protege los datos referentes a la salud de los usuarios.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a FHC en los términos establecidos en el **art. 11 ("Incompatibilidades,**



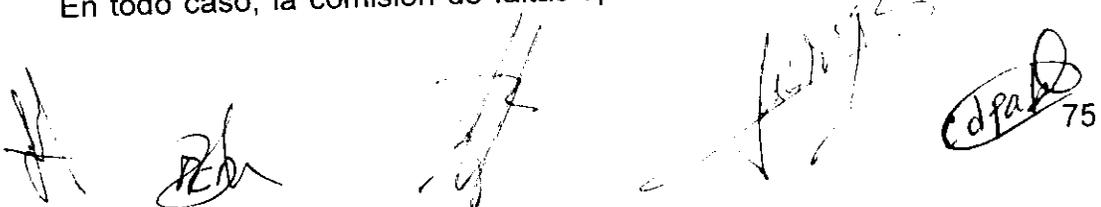
abstención y recusación”) y demás disposiciones aplicables en su caso.

- h) El falseamiento de la documentación clínica.
- i) El acceso a información clínica a la que el trabajador no esté autorizado según la legislación vigente y la normativa interna de FHC.
- j) La emisión de certificados o informes médicos falseando su contenido.
- k) El fraude por la utilización indebida de recetas médicas.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- m) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- n) La desviación de poder o el abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- o) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad en el trabajo, incluidos los comportamientos físicos, verbales o no verbales no deseados, que por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud del trabajador generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado.
- p) El acoso moral, entendiéndose por tal el conjunto de comportamientos o actitudes de violencia psicológica extrema que de forma sistemática y durante un periodo de tiempo prolongado desarrollan uno o varios trabajadores contra otro u otros en el ámbito laboral y cuya finalidad es causar un profundo malestar psicológico y personal en el trabajador afectado, que tiene como consecuencia la degradación de sus condiciones de trabajo objetivamente considerada.
- q) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- r) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- s) En general tendrán la consideración de falta muy grave todas las infracciones que prevé el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables en su caso.

Artículo 68. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas tipificadas en el artículo anterior, serán las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.
En todo caso, la comisión de faltas tipificadas en la letra n) del número

A series of handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. From left to right: a signature, a signature, a signature, a signature, a circular stamp with the text 'Edpa' and the number '75' below it, and a large signature on the far right.

del artículo 68.2 ("Graduación de las faltas") será sancionada con 10 días de suspensión de empleo y sueldo.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, o despido disciplinario.

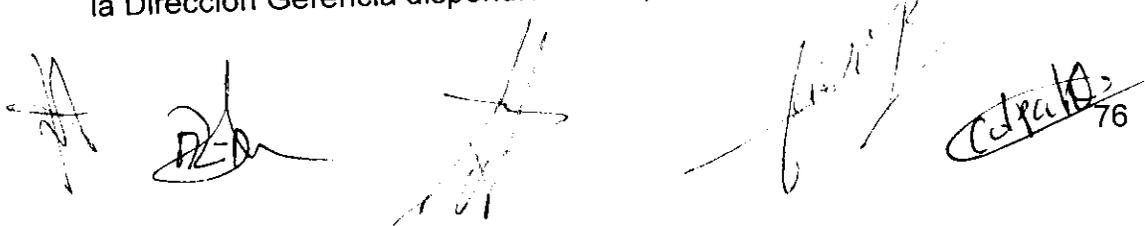
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 69. Procedimiento sancionador.

1. La sanción sea cual sea su graduación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Dirección-Gerencia de FHC al trabajador. Igualmente se trasladará copia de dicha comunicación al respectivo Comité de Empresa.

2. En el caso de sanciones por faltas graves o muy graves, la tramitación del expediente disciplinario se hará conforme al siguiente procedimiento:

- Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario, se establecerá una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de 10 días naturales. Este trámite será acordado cuando la Dirección-Gerencia tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el Director-Gerente, quien designará a las personas encargadas de llevarla a cabo. Se comunicará por escrito al interesado el inicio de estas diligencias informativas y se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa. También se comunicará, en su caso, el archivo de las diligencias a estas partes.
- Para la tramitación del expediente disciplinario, el Director-Gerente nombrará un instructor. Se dará traslado de dicho nombramiento al interesado y al Comité de Empresa.
- La Dirección-Gerencia, tras la apertura de las diligencias previas, acordará el inicio del expediente disciplinario o su archivo.
- Recibido el pliego de cargos por el interesado y el Comité de Empresa, dispondrán de un plazo común de 10 días naturales para presentar el pliego de descargos con las alegaciones que estimen convenientes, pudiendo proponer la práctica de prueba que consideren necesaria, en orden al esclarecimiento de los hechos, motivando la prueba que se propone.
- La Dirección-Gerencia desde la fecha de recepción de los escritos de descargos y proposición de prueba dispondrá de un plazo de 10 días naturales para su práctica, en presencia de los proponentes. Dicho plazo podrá prorrogarse por la Dirección-Gerencia, por un plazo de 5 días naturales, previa motivación de las razones de la prórroga.
- Una vez finalizada la fase probatoria y vistos los escritos de descargos, la Dirección Gerencia dispondrá de un plazo de 10 días naturales para, a

A series of handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. From left to right: a signature, a signature with 'REN' written below it, a signature, a signature, a circular stamp with 'Cedpata' and '76' written inside, and a signature.

propuesta del instructor, fundamentar las medidas sancionadoras que estime pertinentes o bien acordar el archivo de las actuaciones.

- De la Resolución se dará traslado por escrito al trabajador y al Comité de Empresa.

3. En los procesos en los que los hechos analizados puedan afectar a la praxis asistencial, se podrá pedir un informe técnico a la Comisión Clínica, Comisión de Cuidados u organismo análogo que se constituya a estos efectos.

Artículo 70. Prescripción de las faltas.

1. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Dirección-Gerencia de FHC tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los tres meses de haber sido cometidas.

2. En el cómputo de la prescripción de las faltas se incluirán los días inhábiles. La prescripción de las faltas queda interrumpida por la tramitación, en su caso, del correspondiente expediente sancionador.

3. La prescripción de las faltas no alcanza a la responsabilidad civil y/o patrimonial que en su caso pudiera derivarse de las mismas.

Artículo 71. Normas sobre alcoholemias, toxicomanías y tabaquismo.

Dada la consideración de enfermedad que tanto la alcoholemia como la toxicomanía tienen y los efectos perjudiciales del tabaquismo para la salud, las partes se comprometen a realizar cuantas acciones sean precisas tendentes a la recuperación del trabajador afectado, incluida la deshabitación tabáquica, mediante la puesta a disposición de los trabajadores afectados, de forma regular, de los programas adecuados a tal fin.

30/05/07

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

7020

CAPÍTULO XII: DERECHOS Y DEBERES DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 72. Del Comité de Empresa.

1. La representación unitaria de los trabajadores de FHC corresponderá al Comité de Empresa. Las Secciones Sindicales tendrán los derechos y deberes que establece la **Ley Orgánica de Libertad Sindical**.

2. Los miembros de cada Sindicato pertenecientes al Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales podrán acumular los créditos horarios de los cuales son titulares, en base anual.

Como regla general, antes del día 15 del mes de diciembre se producirá la cesión de dichos créditos a los efectos de la constitución de la correspondiente bolsa cuya vigencia se extenderá durante el año natural siguiente.

3. La liberación por meses naturales completos con cargo al crédito horario acumulado supondrá la minoración de 120 horas de la bolsa correspondiente y se comunicará a la Unidad de Recursos Humanos con 15 días de antelación al mes en que se opte por dicha liberación.

4. Los miembros del Comité de Empresa que disfruten de horas sindicales tendrán derecho al cobro en concepto de incentivos de una cantidad igual a la media de incentivos que cobren los trabajadores de su categoría y área durante el período de que se trate.

5. El uso individual del crédito horario disponible de horas sindicales deberá ser comunicado, como regla general, al superior jerárquico y a la Unidad de Recursos Humanos con una antelación mínima de 72 horas, salvo concurrencia de circunstancia excepcional, en cuyo caso será necesaria la justificación escrita del destino de las horas de que se trate.

Artículo 73. Competencias del Comité de empresa.

Son competencias del Comité de Empresa las reconocidas en el **Título II del Estatuto de los Trabajadores** y **Ley Orgánica de Libertad Sindical** y en general todas aquellas otras competencias que le puedan ser otorgadas por las disposiciones legales aplicables en cada momento.

Artículo 74. Derecho de reunión.

1. Los trabajadores tendrán derecho de reunirse en asamblea en el centro de trabajo, fuera del horario de trabajo, siempre y cuando no se altere el normal desarrollo de la actividad asistencial.

Dadas las condiciones de prestación de servicios asistenciales de forma continuada, que imposibilitan la reunión simultánea de toda la plantilla de FHC, se podrán celebrar reuniones parciales en los diferentes turnos y/o servicios.

2. No obstante lo anterior, en el caso de existir ya en marcha un proceso de negociación colectiva entre Comité de Empresa y Dirección-Gerencia de FHC, podrá celebrarse con carácter extraordinario una sola asamblea en el centro de

trabajo dentro del horario de trabajo, en los términos establecidos a continuación:

Corresponde al Comité de Empresa convocar la asamblea extraordinaria, debiendo comunicarse la misma junto con el orden del día a la Dirección, con una antelación mínima de 72 horas al inicio de la asamblea.

La asamblea comenzará con una antelación máxima de 30 minutos al final del turno en que se celebra y finalizará como máximo dentro de los 30 minutos siguientes a la hora de inicio del turno siguiente.

La Dirección-Gerencia de FHC podrá establecer todas las medidas necesarias para asegurar la normal cobertura de la actividad asistencial durante la celebración de la citada asamblea.

El Comité de Empresa deberá de comunicar a la Dirección de FHC, con al menos 48 horas de antelación en las convocatorias ordinarias de asambleas y 24 horas de antelación en caso de asambleas urgentes, la convocatoria de la asamblea con la reseña del orden del día que proponen.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, podrán asistir a dichas asambleas, previa comunicación por el Comité de Empresa o la Sección Sindical convocante a la Dirección-Gerencia, con al menos 48 horas de antelación en el caso de asambleas ordinarias, y 24 horas de antelación si es convocada de forma urgente, del nombre de la persona que va a asistir, así como del cargo que ocupa.

CAPÍTULO XIII: COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 75. Comisión Paritaria.

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y aplicación de lo pactado en el presente Convenio.

2. La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo máximo de treinta días desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

3. El Comité de Empresa designará a un máximo de 6 representantes, 1 por cada sindicato firmante del presente Convenio Colectivo.

La Dirección designará asimismo a un máximo de 6 miembros.

La Dirección-Gerencia de la FHC nombrará al Presidente de la Comisión. Los miembros designados por el Comité de Empresa elegirán de entre ellos al Secretario de la Comisión Paritaria, cuyas funciones serán convocar a los miembros de la Comisión Paritaria para su asistencia a las reuniones de carácter ordinario, debiendo incluir en la Convocatoria de reunión el Orden del Día previsto, así como el lugar y hora de reunión, y levantar Acta sobre el contenido de las mismas.

La Comisión Paritaria se reunirá en sesión ordinaria con una periodicidad bimensual y con carácter extraordinario cuando así lo soliciten cualquiera de sus miembros.

El tiempo invertido por los representantes de los trabajadores integrantes de la Comisión Paritaria en las reuniones de la misma no se computará como horas sindicales sino que correrán a cargo de la FHC. No obstante, cada parte soportará el crédito horario correspondiente a las reuniones extraordinarias que convoquen sus miembros.

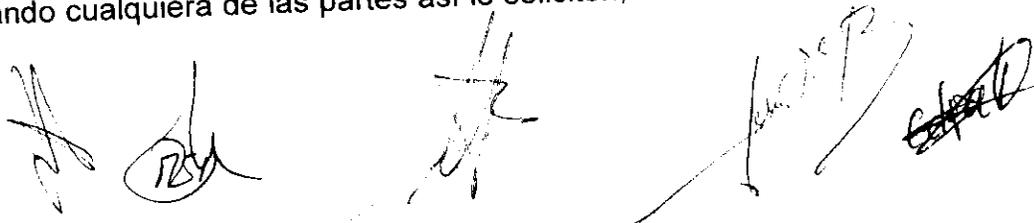
A las reuniones podrán asistir asesores por ambas partes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de 3/4 de sus miembros.

La Comisión Paritaria hará públicos sus acuerdos con sujeción, en todo caso, al deber de sigilo. Asimismo, la Comisión Paritaria podrá recabar la información relacionada directamente con las cuestiones de su competencia que le sean sometidas a su conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

3. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo expresamente convienen que será preceptivo informar a todos los miembros de la Comisión Paritaria a que hace referencia el presente artículo, con carácter previo a la interposición de cualquier tipo de conflicto colectivo que verse sobre la interpretación, vigilancia y seguimiento del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio del ejercicio de los derechos individuales de cada trabajador reconocidos por las disposiciones legales aplicables en cada momento.

4. La Comisión Paritaria conocerá preceptivamente, bien emitiendo informe previo a la intervención de la Autoridad Laboral, bien mediando y arbitrando, cuando cualquiera de las partes así lo soliciten, en caso de discrepancias entre

 80

Handwritten mark or signature in the top right corner.

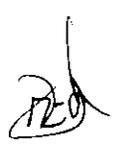
Handwritten signature on the right margin.

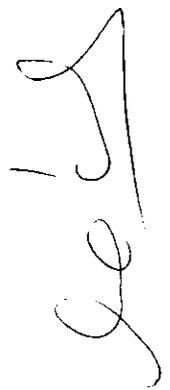
7097

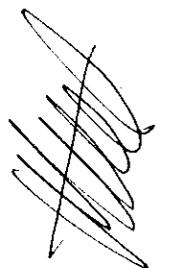
trabajadores, en materia de Clasificación Profesional, calendario laboral y carteleras, cuadrantes o cuadros horarios.

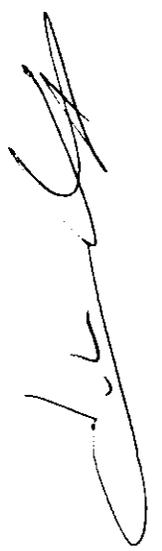
5. Cada Dirección facilitará el local para las reuniones de la Comisión Paritaria.

6. En materia de Carrera y Desarrollo Profesional, las funciones de la Comisión Paritaria serán la vigilancia y seguimiento de lo pactado en los Capítulos XIV ("Carrera Profesional") y XV ("Desarrollo Profesional") del presente Convenio Colectivo, la resolución de cualesquiera incidencias relativas a la interpretación y aplicación de su contenido, así como el traslado a FHC de las soluciones y acuerdos adoptados -y que se adopten en el futuro- en el Servicio Riojano de Salud en las materias de Carrera y Desarrollo Profesional a que se refieren los mencionados Capítulos XIV y XV.







CAPÍTULO XIV: CARRERA PROFESIONAL.

Artículo 76. Carrera Profesional

Se entiende por carrera profesional de los licenciados y diplomados, incluidos en los artículos 6 y 7 de la **Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias**, el derecho al reconocimiento público, expreso y de carácter individual y voluntario del desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos de la organización en la que presta sus servicios. Este derecho se manifiesta mediante la atribución del nivel alcanzado con la retribución aneja al mismo.

La progresión a un grado superior de la carrera profesional, requerirá un período mínimo de permanencia en el grado anterior así como la evaluación favorable de los méritos que se establezcan.

Artículo 77. Ámbito de aplicación.

El sistema de carrera profesional es de aplicación a los licenciados y diplomados, incluidos en los artículos 6 y 7 de la **Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias**, en situación de alta y vinculados a la FHC mediante un contrato laboral ordinario fijo. Se encuentran en situación de alta los trabajadores que no hubieren causado baja voluntaria o por causa disciplinaria o excedencia, excluidas a estos efectos las excedencias por cuidado de hijos y de familiares. Los periodos de IT, de permisos por maternidad o paternidad, de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia o de licencia no retribuida, así como el disfrute de permisos y licencias regulados en el art. 46 ("Permisos retribuidos") del presente Convenio, tendrán la consideración de trabajo efectivo y en situación de alta a estos efectos.

Artículo 78. Voluntariedad.

La carrera profesional es de acceso voluntario y tiene un tratamiento individualizado en base a una evaluación objetiva y reglada. Cada profesional, previo cumplimiento de los requisitos oportunos determina su encuadramiento y ritmo de progresión en los diferentes niveles.

Artículo 79. Grados.

Se establece una carrera profesional sanitaria con 4 grados para los licenciados y diplomados, incluidos en los artículos 6 y 7 de la **Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias**, más un grado inicial o de acceso.

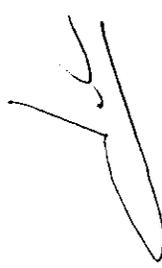
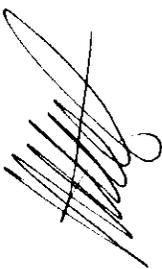
Los grados que componen la carrera profesional son:

Grado 0: G-0

Grado I: G-I

Grado II: G-II

Grado III: G-III



Grado IV: G-IV

El derecho al acceso a la carrera se producirá en el momento de la primera incorporación definitiva a la plantilla de personal fijo de la FHC. Para hacer efectivo este derecho, el interesado deberá realizar la solicitud formal de inclusión en la carrera profesional, en los términos que se establezcan.

Al Grado 0 se puede acceder desde el mismo momento en que una vez ocupada de forma definitiva una plaza de la plantilla de personal fijo en la FHC se solicite la adscripción al modelo de carrera profesional, mediante su libre, voluntaria e individual adhesión, que deberán formalizar por escrito en el plazo que se establezca en las normas que establezca en su caso la Comisión Paritaria de Carrera y Desarrollo Profesional.

Cuando un profesional esté o crea estar en condiciones de progresar al grado siguiente de carrera, deberá solicitar voluntariamente la evaluación establecida en este acuerdo en la forma y plazos que se establezcan.

Se considerarán servicios prestados aquellos períodos de tiempo desempeñados efectivamente en la misma categoría y especialidad en situación de servicio activo o asimilado con reserva de plaza en las Instituciones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud.

En este sentido serán tenidos en cuenta los servicios previos reconocidos en la misma categoría y especialidad al amparo de la **Ley 70/1978, de 26 de diciembre**, y del **Real Decreto 1181/1989, de 29 de septiembre**.

Artículo 80. Reversibilidad y numerus clausus.

La adquisición de los grados I, II y III de la carrera profesional tendrá el carácter de irreversible. Para el grado IV se establece la reversibilidad que será excepcional. En el grado IV, se podrá realizar una nueva evaluación que, en caso de no ser superada, supondrá el descenso al grado inmediatamente anterior al revocado.

No se establece un número máximo de los profesionales que pueden acceder a cada uno de los grados.

Artículo 81. Requisitos para el acceso.

Los requisitos para el acceso a la carrera profesional son:

1. Ostentar la condición de trabajador dado de alta y vinculado a la FHC mediante un contrato laboral ordinario fijo, tal y como se indica en el **artículo 77 ("Ambito de aplicación")**.
2. Haber completado los años de servicios prestados en cada nivel citados anteriormente.
3. Acreditar la tenencia del grado inmediatamente anterior.
4. Formular la oportuna solicitud con las formalidades y en el plazo que se establezcan.
5. Superar la correspondiente evaluación.

6. Poseer la titulación específica.
7. Estar habilitado para el desarrollo del ejercicio profesional.

Artículo 82. Materias objeto de evaluación.

Las materias objeto de evaluación son:

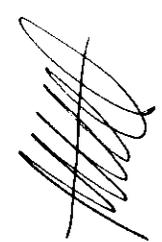
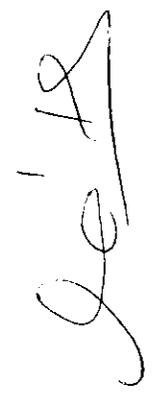
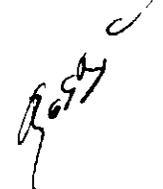
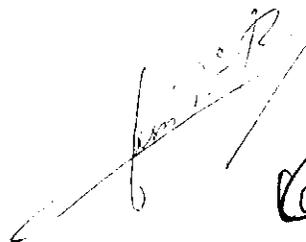
- Actividad asistencial. Se valorará la experiencia, el esfuerzo personal y la calidad asistencial. Se tendrá en cuenta el seguimiento de los programas que establezca la organización, teniendo en cuenta el cumplimiento de los objetivos previstos. Deberá contemplarse el desempeño de puestos directivos de acuerdo con la evaluación que merezcan en cada periodo.
- Gestión Clínica. Se valorará la participación directa en unidades de gestión clínica y similar, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias. De una forma especial se tendrá en cuenta el cumplimiento de los objetivos fijados en los periodos que se hayan de evaluar.
- Competencias profesionales y conocimientos. Se valorará la asistencia a actividades de formación continua y continuada relacionadas con el ejercicio profesional, siempre que estén acreditadas oficialmente. Se valorará la asistencia a cursos, doctorado, aprendizaje de nuevas técnicas, etc. siempre y cuando incida positivamente en una formación acreditada
- Participación en la docencia. Se tendrá en cuenta la participación como profesores o ponentes en cursos o actividades de formación continua que estén debidamente acreditadas. El ejercicio como tutores en los programas de formación de los MIR y similares. Se computarán en este apartado las publicaciones, teniendo en cuenta la forma, extensión y difusión de las mismas, así como si son individuales o colectivas.
- Participación en la investigación. Se incluirán las actividades de investigación, siempre que se realice a través de organismos y en programas debidamente acreditados o especialmente reconocidos.
- Compromiso con la organización: Valorará la participación voluntaria en programas de mejora de la calidad asistencial, participación en comisiones clínicas, grupos de expertos, equipos de investigación, grupos de calidad y acreditación, ejercicio de puestos directivos o de coordinación y supervisión, y en general, el desarrollo de actividades que contribuyan de forma efectiva a la mejora de la asistencia sanitaria.

Artículo 83. Adquisición de grado.

La adquisición del grado superior de la carrera profesional, requerirá la solicitud del interesado y acreditar un período mínimo de permanencia en el grado anterior así como la evaluación favorable de los méritos que se establezcan.

El período mínimo de servicios prestados para el encuadramiento en cada uno de los grados, será el siguiente:

Grado I, 5 años.



Grado II, 6 años desde la adquisición del Grado I.

Grado III, 6 años desde la adquisición del Grado II.

Grado IV, 6 años desde la adquisición del Grado III.

La evaluación se realiza en base a un sistema de créditos.

Se ha de establecer para cada una de las materias la forma de computarse los créditos.

Los méritos a valorar y por tanto el cómputo de créditos debe referirse siempre a actividades que no hayan sido tenidas en cuenta para la acreditación del grado anterior.

Artículo 84. Homologación de grado.

El personal estatutario fijo que provenga de otro Servicio de Salud y tenga reconocido por el mismo un determinado grado de carrera profesional, y se encuentre prestando servicios en la FHC en virtud de los sistemas generales de provisión de puestos de trabajo, podrá solicitar el reconocimiento automático del grado adquirido.

El grado que se reconozca será equivalente al que tuviese acreditado en el Servicio de Salud de origen (G-0 por G-0, G-1 por G-1,) y referido a la misma especialidad, categoría profesional o grupo de titulación.

El régimen jurídico aplicable para el reconocimiento de los nuevos grados y de los que se han reconocido con carácter automático, así como los efectos correspondientes, será el establecido en este Acuerdo.

A efectos de reconocimiento de nuevos grados se valorarán los períodos, méritos o servicios prestados desde la obtención del último grado de la carrera en el Servicio de Salud de origen, en la forma que se determine.

Artículo 85. El grado y la ocupación de puestos de trabajo.

Podrá ser exigido como requisito o computado como mérito para el desempeño de determinados puestos de trabajo de Jefatura o de responsabilidad, el tener reconocido un grado determinado.

Artículo 86. Régimen transitorio y aplicación progresiva de la carrera.

1. Aplicación progresiva de la carrera.

Para cada uno de los grados de la carrera se establecen las siguientes fechas para los efectos iniciales de su reconocimiento:

Grado I: 1 de enero de 2006.

Grado II: 1 de julio de 2006.

Grado III: 1 de enero de 2007.

Grado IV: 1 de enero de 2008.

Rosb

Se arbitrará el procedimiento de actuación y los plazos en que para cada uno de los grados deben presentarse las solicitudes y documentación, y la forma de actuación de la Comisión de Evaluación.

2. Procedimiento extraordinario de acceso a los tres primeros grados:

Se establecen dos procedimientos extraordinarios de acceso a los grados I, II y III de la carrera profesional sin necesidad de evaluación previa:

a) El trabajador dado de alta y vinculado a la FHC mediante un contrato laboral ordinario fijo incluido en el ámbito de aplicación de la carrera profesional definido en el **artículo 77 ("Ambito de aplicación")** del presente Convenio Colectivo, podrá acceder directamente, de forma escalonada en el tiempo y con carácter extraordinario, a los grados I, II y III, siempre que cumpla el requisito del período mínimo de servicios prestados requerido en el art. 83 para su encuadramiento en el respectivo nivel.

b) El personal que se incorpore durante el periodo transitorio a FHC como trabajador dado de alta y vinculado a la FHC mediante un contrato laboral ordinario fijo, tal y como se indica en el **artículo 77 ("Ambito de aplicación")** podrá acceder directamente, de forma escalonada en el tiempo y con carácter extraordinario, a los grados I, II y III, en las mismas condiciones y con los mismos requisitos establecidos en el apartado a) anterior.

El procedimiento extraordinario y el periodo transitorio a que se refiere este artículo se extenderán en todo caso hasta la entrada en vigor del procedimiento ordinario, en las mismas condiciones que en el SERIS. En todo caso y hasta dicha entrada en vigor, se realizará al menos una vez al año la correspondiente convocatoria de procedimiento extraordinario.

[Handwritten signature]

Artículo 87. Retribución de la carrera profesional.

a) Las cuantías, en cómputo anual, del complemento de carrera para los Licenciados sanitarios serán las siguientes:

Grado I: 3.000 euros.

Grado II: 6.000 euros.

Grado III: 9.000 euros.

Grado IV: 12.000 euros.

b) Las cuantías, en cómputo anual, del complemento de carrera para los Diplomados sanitarios serán las siguientes:

Grado I: 2.400 euros.

Grado II: 4.800 euros.

Grado III: 7.200 euros.

Grado IV: 9.600 euros.

Las referidas cuantías serán actualizadas conforme a lo dispuesto en el pº 3º de la **Disposición Adicional Primera** del presente Convenio Colectivo.

[Handwritten signature]

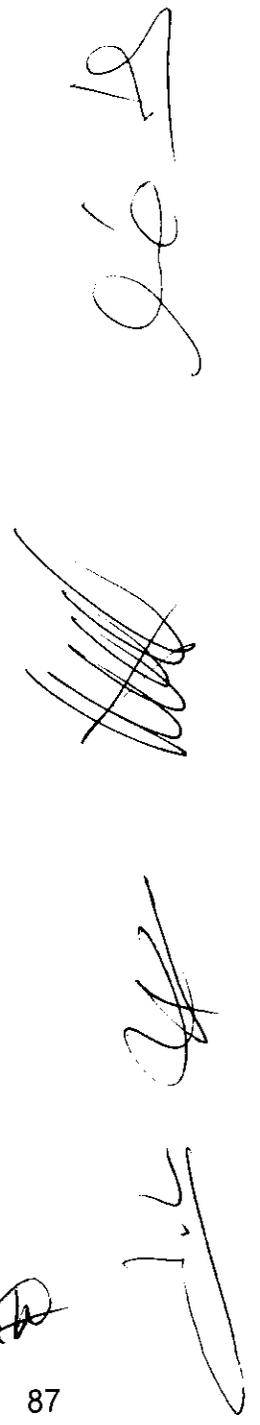
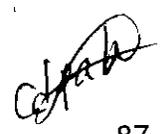
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Five handwritten signatures]

17095

En el supuesto de que un trabajador pase a prestar servicios de Fundación Hospital Calahorra a Fundación Rioja Salud o viceversa, el reconocimiento de un determinado Grado de Carrera Profesional en una Fundación supondrá automáticamente su reconocimiento en la otra. Asimismo, el grado reconocido a un trabajador en el SERIS será reconocido automáticamente en FHC.



CAPÍTULO XV: DESARROLLO PROFESIONAL.

Artículo 88. Desarrollo Profesional.

Se entiende por desarrollo profesional el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su carrera profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos de la organización en la que presta sus servicios. Este derecho se manifiesta mediante la atribución del nivel alcanzado con la retribución aneja al mismo.

La progresión a un grado superior del desarrollo profesional, requerirá un periodo mínimo de permanencia en el grado anterior así como la evaluación favorable de los méritos que se establezcan.

Artículo 89.- Ámbito de aplicación.

El sistema de desarrollo profesional es de aplicación al personal en situación de alta y vinculado a la FHC mediante un contrato laboral ordinario fijo. Se encuentran en situación de alta los trabajadores que no hubieren causado baja voluntaria o por causa disciplinaria o excedencia, excluidas a estos efectos las excedencias por cuidado de hijos y de familiares. Los periodos de IT, de excedencias por cuidado de hijos y de familiares. Los periodos de IT, de permisos por maternidad o paternidad, de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia o de licencia no retribuida, así como el disfrute de permisos y licencias regulados en el art. 46 ("Permisos retribuidos") del presente Convenio, tendrán la consideración de trabajo efectivo y en situación de alta a estos efectos.

Artículo 90. Voluntariedad.

El desarrollo profesional es de acceso voluntario y tiene un tratamiento individualizado en base a una evaluación objetiva y reglada. Cada profesional, previo cumplimiento de los requisitos oportunos determina su encuadramiento y ritmo de progresión en los diferentes niveles.

Artículo 91. Grados.

Se establece un desarrollo profesional con 4 grados más un grado inicial o de acceso.

Los grados que componen el desarrollo profesional son:

Grado 0: G-0

Grado I: G-I

Grado II: G-II

Grado III: G-III

Grado IV: G-IV

El derecho al acceso al Desarrollo profesional se producirá en el momento de la primera incorporación definitiva a la plantilla de personal fijo de la FHC. Para

hacer efectivo este derecho, el interesado deberá realizar la solicitud formal de inclusión en Desarrollo Profesional, en los términos que se establezcan.

Al Grado 0 se puede acceder desde el mismo momento en que una vez ocupada de forma definitiva una plaza de la plantilla de personal fijo en la FHC se solicite la adscripción al modelo de desarrollo profesional, mediante su libre, voluntaria e individual adhesión, que deberán formalizar por escrito en el plazo que se establezca en las normas que establezca en su caso la Comisión Paritaria de carrera y Desarrollo Profesional.

Cuando un profesional esté o crea estar en condiciones de progresar al grado siguiente de Desarrollo Profesional, deberá solicitar voluntariamente la evaluación establecida en este acuerdo en la forma y plazos que se establezcan.

Se considerarán servicios prestados aquellos períodos de tiempo desempeñados efectivamente en la misma categoría y especialidad en situación de servicio activo o asimilado con reserva de plaza en las Instituciones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud.

En este sentido serán tenidos en cuenta los servicios previos reconocidos en la misma categoría y especialidad al amparo de la **Ley 70/1978, de 26 de diciembre**, y del **Real Decreto 1181/1989, de 29 de septiembre**.

Artículo 92. Reversibilidad y numerus clausus.

La adquisición de los grados I, II y III del desarrollo profesional tendrá el carácter de irreversible. Para el grado IV se establece la reversibilidad que será excepcional. En el grado IV, se podrá realizar una nueva evaluación que, en caso de no ser superada, supondrá el descenso al grado inmediatamente anterior al revocado.

No se establece un número máximo de los profesionales que pueden acceder a cada uno de los grados.

Artículo 93. Requisitos para el acceso.

Los requisitos para el acceso al desarrollo profesional son:

1. Ostentar la condición de trabajador dado de alta y vinculado a la FHC mediante un contrato laboral ordinario fijo, tal y como se indica en el **artículo 89 ("Ambito de aplicación")**.
2. Haber completado los años de servicios prestados en cada nivel citados anteriormente.
3. Acreditar la tenencia del grado inmediatamente anterior.
4. Formular la oportuna solicitud con las formalidades y en el plazo que se establezcan.
5. Superar la correspondiente evaluación.
6. Poseer la titulación específica.

7. Estar habilitado para el desarrollo del ejercicio profesional.

Artículo 94. Materias objeto de evaluación.

Se valorará, entre otras materias, el desempeño del puesto de trabajo, la formación y la implicación y compromiso con la organización.

Artículo 95. Adquisición de grado.

La adquisición del grado superior del desarrollo profesional, requerirá la solicitud del interesado y acreditar un período mínimo de permanencia en el grado anterior así como la evaluación favorable de los méritos que se establezcan.

El período mínimo de servicios prestados para el encuadramiento en cada uno de los grados, será el siguiente:

Grado I, 5 años.

Grado II, 6 años desde la adquisición del Grado I.

Grado III, 6 años desde la adquisición del Grado II.

Grado IV, 6 años desde la adquisición del Grado III.

La evaluación se realiza en base a un sistema de créditos.

Se ha de establecer para cada una de las materias la forma de computarse los créditos.

Los méritos a valorar y, por tanto, el cómputo de créditos debe referirse siempre a actividades que no hayan sido tenidas en cuenta para la acreditación del grado anterior.

Artículo 96. El grado y la ocupación de puestos de trabajo.

Podrá ser exigido como requisito o computado como mérito para el desempeño de determinados puestos de trabajo de Jefatura o de responsabilidad, el tener reconocido un grado determinado.

Artículo 97. Régimen transitorio y aplicación progresiva del desarrollo profesional.

1. Aplicación progresiva del desarrollo profesional.

Para cada uno de los grados del desarrollo profesional se establecen las siguientes fechas para los efectos iniciales de su reconocimiento:

Grado I: 1 de julio de 2006.

Grado II: 1 de enero de 2007.

Grado III: 1 de enero de 2008.

Grado IV: 1 de enero de 2009.

Bosca

Se arbitrará el procedimiento de actuación y los plazos en que para cada uno de los grados deben presentarse las solicitudes y documentación, y la forma de actuación de la Comisión de Evaluación.

2. Procedimiento extraordinario de acceso a los tres primeros grados:

a) El trabajador dado de alta y vinculado a la FHC mediante un contrato laboral ordinario fijo incluido en el ámbito de aplicación del desarrollo profesional definido en el presente Convenio Colectivo, tal y como se indica en el artículo 89, podrá acceder directamente, de forma escalonada en el tiempo y con carácter extraordinario, a los grados I, II y III, siempre que cumpla el requisito del período mínimo de servicios prestados requerido en el artículo 95 para su encuadramiento en el respectivo nivel.

b) El personal que se incorpore durante el periodo transitorio a la Fundación Hospital Calahorra como trabajador dado de alta y vinculado a la FHC mediante un contrato laboral ordinario fijo tal y como se indica en el **artículo 89 ("Ambito de aplicación")**, podrá acceder directamente, de forma escalonada en el tiempo y con carácter extraordinario, a los grados I, II y III, en las mismas condiciones y con los mismos requisitos establecidos en el apartado a) anterior.

El procedimiento extraordinario y el periodo transitorio a que se refiere este artículo se extenderán en todo caso hasta la entrada en vigor del procedimiento ordinario, en las mismas condiciones que en el SERIS. En todo caso y hasta dicha entrada en vigor, se realizará al menos una vez al año la correspondiente convocatoria de procedimiento extraordinario.

[Handwritten signature]

Artículo 98. Retribución del desarrollo profesional.

a) Las cuantías, en cómputo anual, del complemento de desarrollo profesional será, para el Grupo Profesional 8 "Técnicos de Gestión de Grado Superior", las siguientes:

- Grado I: 2.300 euros.
- Grado II: 4.600 euros.
- Grado III: 6.900 euros.
- Grado IV: 9.200 euros.

[Handwritten signature]

b) Las cuantías, en cómputo anual, del complemento de desarrollo profesional será, para el Grupo Profesional 9 "Técnicos de Gestión de Grado Medio", las siguientes:

- Grado I: 1.725 euros.
- Grado II: 3.450 euros.
- Grado III: 5.175 euros.
- Grado IV: 6.900 euros.

[Handwritten signature]

c) Las cuantías, en cómputo anual, del complemento de desarrollo profesional será, para el Grupo Profesional 5 "Técnicos Especialistas" y 10 "Técnicos Administrativos", las siguientes:

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

3699

Grado I: 1.293,75 euros.

Grado II: 2.587,50 euros.

Grado III: 3.881,25 euros.

Grado IV: 5.175,00 euros.

d) Las cuantías, en cómputo anual, del complemento de desarrollo profesional será, para el Grupo Profesional 6 "Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería", 7 "Personal de Apoyo" y 11 (Auxiliares Administrativos", las siguientes:

Grado I: 970,31 euros.

Grado II: 1.940,62 euros.

Grado III: 2.910,93 euros.

Grado IV: 3.881,24 euros.

e) Las cuantías, en cómputo anual, del complemento de desarrollo profesional será, para el Grupo Profesional 12 "Celadores" las siguientes:

Grado I: 727,73 euros.

Grado II: 1.455,46 euros.

Grado III: 2.183,19 euros.

Grado IV: 2.910,92 euros.

Las referidas cuantía serán actualizadas conforme a lo dispuesto en el pº 3º de la **Disposición Adicional Primera** del presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de que un trabajador pase a prestar servicios de Fundación Hospital Calahorra a Fundación Rioja Salud o viceversa, el reconocimiento de un determinado Grado de Desarrollo Profesional en una Fundación supondrá automáticamente su reconocimiento en la otra. Asimismo, el grado reconocido a un trabajador en el SERIS será reconocido automáticamente en FHC.

[Handwritten signature]

2009

DISPOSICIONES ADICIONALES:

Disposición Adicional Primera: Incremento Salarial 2008-2009, 2010 y 2011.

Los valores expresados en las Tablas Salariales contenidas en el **Anexo I** del presente Convenio serán de aplicación durante los años 2008 y 2009. Son, de una parte, el resultado de aplicar un incremento salarial del 4% sobre los importes para el año 2007 de todos los conceptos retributivos contenidos en el Convenio Colectivo FHC 2005-2007, (BOR 11 octubre 2005) y establecidos en su art. 27 y concordantes así como, de otra parte, los valores establecidos para los conceptos retributivos de nueva incorporación en el presente Convenio en su **art. 28 ("Estructura retributiva")**.

Una vez finalizado el año 2009, se recabará del Instituto Nacional de Estadística la emisión de un certificado del Índice de Precios de Consumo (IPC), índice general nacional, para cada uno de los período anuales completos de los años 2008 y 2009, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 5 de octubre de 2005, del Instituto Nacional de Estadística, para la solicitud y el pago, por medios telemáticos, de la tasa por emisión de certificados del Índice de Precios de Consumo (o disposición que la sustituya), cuyo abono será de cuenta de la Dirección de FHC.

A la recepción del certificado, si la suma de ambos Índices de Precios de Consumo (IPC) de los años 2008 y 2009 es superior al 4%, se procederá a su regularización en la primera nómina que sea posible, mediante la actualización de las tablas salariales del presente Convenio Colectivo y su aplicación retroactiva a 1 de enero de 2009, con la finalidad de que los valores expresados en las tablas salariales y las remuneraciones efectivamente abonadas a los trabajadores encuadrados dentro del ámbito de aplicación establecido en el art. 1 del presente Convenio Colectivo se vean finalmente incrementadas en base anual en una cuantía no inferior a la suma de los referidos Índices de Precios de Consumo (IPC), índice general nacional, de los años 2008 y 2009. Se excluyen expresamente de la referida actualización los conceptos salariales "antigüedad (trienios)" y "carrera/desarrollo profesional", cuyos importes y normas de aplicación serán en el 2008 y en el 2009 los establecidos en la **Resolución de 29 de abril de 2008 del Presidente del Servicio Riojano de Salud** por la que se dicten normas para la aplicación de la Ley 5/2007, de 21 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el 2008, en relación con las retribuciones del personal del Servicio Riojano de Salud (BOR nº 64 de 13 de mayo de 2008), o disposición que la sustituya.

Para la determinación de las tablas salariales aplicables durante los años 2010 y 2011, se procederá a la actualización y aplicación de las tablas salariales del correspondiente ejercicio en el mes de enero, mediante la aplicación de un porcentaje de incremento a los conceptos incluidos en las mismas equivalente al incremento general de retribuciones que se establezca en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja de cada respectivo ejercicio para el cálculo de crecimiento de la masa salarial del





personal laboral al servicio de entidades integrantes del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Una vez finalizado el año de que se trate (2010 o 2011), se recabará del Instituto Nacional de Estadística la emisión de un certificado del Índice de Precios de Consumo (IPC), índice general nacional, para el correspondiente período anual completo, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de 5 de octubre de 2005, del Instituto Nacional de Estadística, para la solicitud y el pago, por medios telemáticos, de la tasa por emisión de certificados del Índice de Precios de Consumo (o disposición que la sustituya), cuyo abono será asimismo de cuenta de las Dirección de FHC. A la recepción del certificado, se procederá al cálculo de la diferencia que en su caso se hubiera producido entre el porcentaje de incremento establecido en la presente Disposición Adicional para el ejercicio de que se trate según lo dispuesto en el párrafo anterior y el referido Índice de Precios de Consumo, procediéndose a su regularización en la primera nómina que sea posible, mediante la actualización de las tablas salariales del presente Convenio Colectivo y su aplicación retroactiva a dicho ejercicio (2010 o 2011) de conformidad con lo dispuesto en el art. 2 ("Ambito temporal") y concordantes del mismo, con la finalidad de que los valores expresados en las tablas salariales y las remuneraciones efectivamente abonadas a los trabajadores encuadrados dentro del ámbito de aplicación establecido en el art. 1 del presente Convenio Colectivo se vean finalmente incrementadas en base anual durante los años 2010 y 2011 en una cuantía no inferior al referido Índice de Precios de Consumo (IPC), índice general nacional, de cada año (2010 y 2011), a salvo de lo dispuesto en la presente Disposición Adicional en relación con los conceptos salariales "antigüedad (trienios)" y "carrera/desarrollo profesional", cuyas cuantías se actualizarán de conformidad con las normas que se dicten en la correspondiente Resolución del Presidente del Servicio Riojano de Salud para la aplicación de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja en relación con las retribuciones del personal del Servicio Riojano de Salud

Lo dispuesto en la presente Disposición Adicional en relación con los incrementos salariales de 2008-2009, 2010 y 2011 se entiende aplicable sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo específicamente en relación con las adecuaciones de carácter retributivo que afectan a la unificación de Grupos Profesionales pactadas en el presente Convenio.

Incrementos de los complementos de nocturnidad, turnicidad y festividad: adicionalmente a lo expuesto con anterioridad en la presente Disposición Adicional respecto de la actualización de las tablas salariales para los ejercicios 2010 y 2011, los complementos de Nocturnidad (Anexo I, Tabla Salarial nº 2), festividad (Anexo I, Tabla Salarial nº 4) y Turnicidad (Anexo I, Tabla Salarial nº 5), verán incrementada su cuantía en los importes establecidos a continuación:

	NOCTURNIDAD		FESTIVIDAD		TURNICIDAD
	2010	2011	2010	2011	2010
	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/año
Médicos	0.11	0.10	0.69	0.69	189.17
Enfermería	0.44	0.41	1.48	1.48	283.47
Matronas	0.50	0.47	1.69	1.69	292.97
Otras Profs. Sanitarias nivel Dipl.	0.44	0.41	1.04	1.04	283.47
Técnicos Especialistas	0.39	0.36	0.95	0.95	215.85
TCAE	0.17	0.16	0.47	0.47	164.38
Personal de Apoyo	0.17	0.16	0.47	0.47	164.38
Técnicos de Gestión ° Superior	0.33	0.31	0.91	0.91	373.23
Técnicos de Gestión ° Medio	0.44	0.41	1.48	1.48	293.57
Administrativos	0.33	0.31	0.97	0.97	213.91
Auxiliares Administrativos	0.17	0.16	0.47	0.47	164.38

Disposición Adicional Segunda: Personal que realice labores de Dirección.

El personal que de acuerdo con lo establecido en el artículo 1, letra b), queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio, cuando preste sus servicios bajo la modalidad de atención continuada u horas de actividad complementaria, percibirá las cantidades estipuladas en el presente Convenio para el personal adscrito al Grupo Profesional I (Médicos). La efectividad o entrada en vigor de lo establecido en la presente disposición adicional será la establecida, con carácter general por el artículo 2 párrafo 2º ("Ámbito temporal") del presente Convenio.

Disposición Adicional Tercera: Personal que realice labores de Coordinación/Gestión/Supervisión.

Las partes expresamente convienen que el personal a que hace referencia el art. 1, letra c) del presente Convenio no podrá acogerse a las estipulaciones contenidas en los artículos 44 ("Licencia no retribuida") y 54. 6, pº 2 (excedencia voluntaria con reserva de puesto de seis meses) del presente Convenio en virtud de la naturaleza de la actividad que realizan y la especial responsabilidad de la misma, compensadas mediante el correspondiente complemento regulado en el art. 33 ("Complemento de especial responsabilidad").

Disposición Adicional Cuarta: Integración en el Grupo Profesional "Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería" del personal encuadrado en el Grupo "Personal de Apoyo".

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se garantizará al personal vinculado mediante contrato laboral ordinario fijo encuadrado en el grupo Profesional 7 "Personal de Apoyo" la posibilidad de encuadrarse con carácter definitivo en el Grupo Profesional 6 "Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería", mediante el correspondiente proceso de integración consistente, de una parte, en la acreditación por el trabajador de estar en posesión de la titulación requerida en el art. 21 ("Clasificación Profesional") del presente Convenio para el acceso al referido Grupo Profesional 6 "Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería" y, de otra, en la valoración de la experiencia

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature at the top right and several smaller ones along the side.

profesional adquirida durante su permanencia en el Grupo Profesional 7 "Personal de Apoyo" de acuerdo con los criterios establecidos a continuación, quedando por tanto excluidos de la obligatoriedad de superar el correspondiente proceso de promoción interna en los términos establecidos en el art. 14.1 ("Promoción Interna Definitiva") del presente Convenio:

1. En los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, se deberá confeccionar un Listado integrado por todos los trabajadores que manifiesten su voluntad de tomar parte en el proceso de integración y que cumplan con los requisitos establecidos en la presente Disposición Adicional, ordenados de mayor a menor en función del nº total de días acreditados por cada trabajador a estos efectos.
2. Será condición inexcusable e insubsanable para tomar parte en este proceso estar en posesión de la titulación requerida para el grupo Profesional 6 "Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería" a la fecha de publicación del Convenio Colectivo, ostentar en dicha fecha la condición de personal laboral fijo y en alta (se asimila a estos solos efectos la situación de suspensión del contrato de trabajo por IT o la situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares, excedencia para víctimas de violencia de género y la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia) y manifestar la voluntad a tal efecto por los medios que se establezcan en su momento de común acuerdo con el Comité de Empresa.
3. Los trabajadores participantes deberán acreditar estar en posesión de una experiencia profesional mínima como "Personal de Apoyo" de 720 días (se tomarán a estos efectos la totalidad de los periodos trabajados por el trabajador en FHC como "Personal de Apoyo" o como "Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería", ya sea como trabajador con contrato temporal o con contrato fijo).
4. A medida que se vayan produciendo las vacantes definitivas en el Grupo Profesional 6 "Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería", se irán incorporando a las mismas las personas integrantes de la menciona lista por estricto orden de puntuación. Asimismo, cuando se trate de vacantes temporales cuya duración inicial sea superior a 90 días en los términos expuestos en el art. 14.2 para la Promoción Interna Temporal, se realizará el oportuno ofrecimiento siguiendo para ello el mencionado orden de prelación. La renuncia del trabajador tendrá los mismos efectos que los previstos para la Promoción Interna Temporal regulada en el referido art. 14.2. El tiempo trabajado bajo esta modalidad de Promoción Interna Temporal tendrá el mismo tratamiento que el establecido en el párrafo anterior para la experiencia como "Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería" y en consecuencia se actualizará la puntuación del Listado a que se refiere el párrafo 1º.
5. Los puestos en que se encuadren los trabajadores reclasificados según lo anteriormente expuesto se ofertarán en el siguiente proceso de Movilidad Interna y por lo tanto dichos trabajadores ocuparán dichos puestos de forma provisional. El Personal de Apoyo que cumpla los requisitos de la presente Disposición Adicional podrá participar en la fase de Movilidad Interna en las mismas condiciones que los Técnicos

 96

en Cuidados Auxiliares de Enfermería por considerarse ambos grupos profesionales equivalentes a estos solos efectos.

6. El encuadramiento en el Grupo Profesional 6 "Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería" surtirá efecto desde el día de la aceptación por el trabajador en los términos que se establezcan de común acuerdo con el Comité de Empresa inclusive, sin sometimiento a periodo de prueba alguno y con plena sujeción a lo establecido en materia de retribuciones y funciones para el personal encuadrado en el mencionado Grupo Profesional a partir de ese momento.

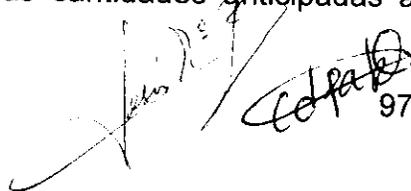
Con la finalidad de facilitar en lo posible el proceso de integración regulado en esta Disposición Adicional, se reservarán para el mismo tres de cada cuatro vacantes definitivas existentes a la fecha de publicación del presente Convenio o que se vayan produciendo durante su vigencia en el Grupo Profesional 6 "Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería", cualesquiera que sea la causa que las genere (puestos de nueva creación, bajas voluntarias, etc.).

El Personal de Apoyo que a la finalización del periodo inicial de vigencia del presente Convenio Colectivo, esto es, el 31 de diciembre de 2011, no haya pasado por su propia voluntad a estar encuadrado en el Grupo Profesional 6 "Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería", quedará adscrito al grupo Profesional 12 "Celadores" con las condiciones retributivas y demás que resulten de aplicación a dicho Grupo Profesional según lo establecido en el presente Convenio, manteniendo adicionalmente como garantías ad personam las diferencias salariales que hubiera en su caso entre el extinto Grupo Profesional 7 "Personal de Apoyo" y el mencionado Grupo Profesional 12 "Celadores"

Disposición Adicional Quinta: Sistema de anticipos a cuenta de incentivos:

Cada trabajador podrá voluntariamente solicitar por escrito a la Unidad de Recursos Humanos de FHC el anticipo a cuenta de incentivos de acuerdo con las reglas siguientes:

1. El importe máximo de la cantidad a anticipar es el 40% de la cuantía de incentivos de cada Grupo Profesional dentro del periodo de referencia (año natural).
2. La solicitud es individual y renovable por años completos. Sólo se atenderán aquellas solicitudes presentadas en la forma que reglamentariamente se determine y que en todo caso se hayan efectuado antes del inicio del periodo de referencia del devengo de los incentivos respecto de los cuales opera el anticipo.
3. El importe de dicho anticipo se abonará en nómina mensualmente a razón de 1/12 del montante total del anticipo solicitado en cada una de las nóminas ordinarias correspondientes a cada uno de los meses de enero a diciembre del ejercicio de que se trate, excluyéndose por tanto su abono de las pagas extraordinarias de junio y diciembre.
4. En el caso de que como consecuencia del grado de cumplimiento de objetivos hubiese lugar al descuento de las cantidades anticipadas a



cuenta de los incentivos ligados a los mismos, el correspondiente ajuste se realizará en la nómina de revisión de diciembre o, en todo caso, en la primera nómina ordinaria del ejercicio siguiente (enero). En el caso de que la cuantía a descontar fuese superior a la disponible en cada una de las nóminas antedichas, el correspondiente descuento se efectuará contra las nóminas de los meses inmediatamente siguientes a la última en que se haya efectuado pagos en concepto de anticipos, a razón de 1/6 de la cantidad a descontar por cada una de ellas.

Disposición Adicional Sexta: Programa de inserción de colectivos en riesgo de exclusión social.

Para favorecer la integración laboral de personas con mayores dificultades de inserción sociolaboral y especialmente de aquellas con discapacidad intelectual, FHC potenciarán la firma de convenios específicos de colaboración entre la Administración y/o entidades vinculadas a dichos colectivos.

En los supuestos en que como consecuencia de estos convenios de colaboración exista una vinculación laboral entre las personas seleccionadas para dichos proyectos y FHC, las retribuciones de dichos trabajadores equivaldrán al 80% por ciento de las establecidas para un trabajador temporal encuadrado en el Grupo Profesional 12 "Celadores". Cuando la jornada de trabajo sea inferior a la establecida en el presente Convenio Colectivo, las retribuciones se verán disminuidas en la misma proporción en que se reduce la jornada.

Disposición Adicional Séptima: aplicación del Complemento de Alternancia al personal facultativo del Servicio de Diálisis.

El personal encuadrado en el Grupo Profesional I "Médicos" especialista en nefrología que preste sus servicios en su condición de tal en FHC, percibirá durante la vigencia del presente Convenio el complemento salarial de alternancia regulado en el art. 37 cuando preste su jornada de trabajo en régimen de alternancia de mañanas y tardes.

Disposición Adicional Octava: Adecuación a la estructura de clasificación profesional del SERIS.

Cuando se aplique en el SERIS (Servicio Riojano de Salud) la clasificación profesional del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) regulada en su art. 76, deberá adecuarse a la misma la estructura de clasificación profesional de FHC regulada en el presente Convenio, con los efectos retributivos que correspondan en función de su afectación a los conceptos de "salario base" y "trienios". Ver Preacuerdo ("Al 75%").

Disposición Adicional Novena: Especialidades de Enfermería.

Cuando se aplique en el SERIS (Servicio Riojano de Salud) el sistema de especialidades de Enfermería, deberá adecuarse al mismo la estructura de clasificación profesional de FHC regulada en el presente Convenio, con los

efectos retributivos que correspondan en función de su afectación a los conceptos salariales que en su caso se establezcan.

16/5/20

Disposición Adicional Décima: Coordinación y seguimiento.

En un plazo máximo de 60 días desde la publicación del Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta de Coordinación integrada, de una parte, por representantes designados por el Comité de Empresa de FHC y de FRS (Fundación Rioja Salud), de otra, por representantes de la Dirección de FHC y de FRS. El Presidente de la Comisión será designado por la Dirección-General de Recursos Humanos de la Consejería de Salud del Gobierno de La Rioja; su función será convocar las reuniones y moderar el desarrollo de las mismas. Esta Comisión se reunirá con periodicidad semestral previa convocatoria del Presidente y su función será la de hacer el seguimiento de las decisiones adoptadas en cada Fundación como consecuencia de la interpretación y aplicación del correspondiente Convenio Colectivo.

ANEXO I: Tablas Salariales

TABLA Nº 1: TABLA SALARIAL 2008 (*)

		SALARIO BASE ANUAL	INCENTIVOS ANUAL	COMPLEMENTO ESPECIAL RESPONSABILIDAD ANUAL	
				SALARIO BASE	INCENTIVOS
GRUPO 1	Médicos	49.543,36 €	2.809,27 €	8.878,49 €	95,73 €
GRUPO 2	Enfermeras	24.878,54 €	1.439,37 €	6.548,09 €	420,01 €
GRUPO 3	Matronas	25.589,96 €	1.453,91 €		
GRUPO 4	Otras Profesiones Sanitarias tituladas de nivel Diplomado	24.878,54 €	1.439,37 €		
GRUPO 5	Técnicos Especialistas	19.810,17 €	819,04 €		
GRUPO 6	Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería	16.065,49 €	717,26 €		
GRUPO 7	Personal de Apoyo	16.065,49 €	717,26 €		
GRUPO 8	Técnicos de Gestión de grado Superior	31.347,81 €	1.507,22 €	7.437,67 €	651,03 €
GRUPO 9	Técnicos Gestión de grado Medio	24.878,54 €	1.439,37 €	5.823,95 €	502,40 €
GRUPO 10	Técnicos Administrativos	17.803,55 €	819,03 €		
GRUPO 11	Auxiliares Administrativos	16.065,49 €	717,26 €		
GRUPO 12	Celadores	15.442,40 €	646,29 €		

(*) El personal encuadrado en el Grupo Profesional 3 "Matronas" percibirá el denominado Complemento "Especialidad Matronas" por importe de 3,626,90€/año, pagadero en 14 pagas (12 ordinarias y 2 extraordinarias -junio y diciembre-).

(*) En 2009, los Grupos Profesionales 6, 7 y 11 verán incrementado su salario base bruto anual en 77,32€.

TABLA Nº 1: TABLA SALARIAL 2009 (*)

		SALARIO BASE ANUAL	INCENTIVOS ANUAL	COMPLEMENTO ESPECIAL RESPONSABILIDAD ANUAL	
				SALARIO BASE	INCENTIVOS
GRUPO 1	Médicos	49.543,36 €	2.809,27 €	8.878,49 €	95,73 €
GRUPO 2	Enfermeras	24.878,54 €	1.439,37 €	6.548,09 €	420,01 €
GRUPO 3	Matronas	25.589,96 €	1.453,91 €		
GRUPO 4	Otras Profesiones Sanitarias tituladas de nivel Diplomado	24.878,54 €	1.439,37 €		
GRUPO 5	Técnicos Especialistas	19.810,17 €	819,04 €		
GRUPO 6	Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería	16.142,81 €	717,26 €		
GRUPO 7	Personal de Apoyo	16.142,81 €	717,26 €		
GRUPO 8	Técnicos de Gestión de grado Superior	31.347,81 €	1.507,22 €	7.437,67 €	651,03 €
GRUPO 9	Técnicos Gestión de grado Medio	24.878,54 €	1.439,37 €	5.823,95 €	502,40 €
GRUPO 10	Técnicos Administrativos	18.606,20 €	819,03 €		
GRUPO 11	Auxiliares Administrativos	16.142,81 €	717,26 €		
GRUPO 12	Celadores	15.442,40 €	646,29 €		

(*) El personal encuadrado en el Grupo Profesional 3 "Matronas" percibirá el denominado Complemento "Especialidad Matronas" por importe de 3,626,90€/año, pagadero en 14 pagas (12 ordinarias y 2 extraordinarias -junio y diciembre-).

(*) La equiparación de Salario Base e Incentivos de los Grupos Profesionales 5 "Técnicos Especialistas" y 10 "Técnicos Administrativos" se realizará en dos fases (2009 -40%- y 2010 -60%-).

(*) En 2010, los Grupos Profesionales 6, 7 y 11 verán incrementado su salario base bruto anual en 309,28€ y en 2011 en 363,41€. Dichos incrementos se aplicarán a continuación de la actualización salarial que corresponda en su caso durante cada ejercicio según lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

(*) En 2010, el Complemento de Especial Responsabilidad del Grupo Profesional 2 "Enfermeras" será el mismo que el establecido para el Grupo Profesional 8 "Técnicos de Gestión de grado Superior".

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Large handwritten signature]

TABLA Nº 2: NOCTURNIDAD (*)

		2008	2009
		(Euros/hora)	(Euros/hora)
GRUPO 1	Médicos	7,58 €	7,68 €
GRUPO 2	Enfermeras	4,06 €	4,47 €
GRUPO 3	Matronas	4,24 €	4,71 €
GRUPO 4	Otras Profesionales Sanitarias tituladas de nivel Diplomado	4,06 €	4,47 €
GRUPO 5	Técnicos Especialistas	3,15 €	3,51 €
GRUPO 6	Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería	2,59 €	2,75 €
GRUPO 7	Personal de Apoyo	2,59 €	2,75 €
GRUPO 8	Técnicos de Gestión de grado Superior	5,10 €	5,41 €
GRUPO 9	Técnicos Gestión de grado Medio	4,07 €	4,48 €
GRUPO 10	Técnicos Administrativos	3,06 €	3,37 €
GRUPO 11	Auxiliares Administrativos	2,65 €	2,81 €
GRUPO 12	Celadores	2,55 €	2,70 €

(*) El complemento de nocturnidad sólo será abonados a aquellos trabajadores, incluidos aquellos encuadrados en el Grupo Profesional 1 "Médicos", que desarrollen su actividad ordinaria bajo la modalidad de turnos de mañana/tarde/noche de conformidad con lo establecido en el art. 33 "Turnicidad" del presente Convenio Colectivo y su percibo excluye el cobro de cualesquiera otros complementos salariales (atención continuada) y viceversa: el abono de las cuantías que pudieran corresponder al trabajador en concepto de "Atención Continuada", cualesquiera que sea la modalidad bajo la que la misma se preste, excluye la remuneración en concepto de nocturnidad.

TABLA Nº 3: NOCTURNIDAD DE SÁBADOS Y VISPERAS DE FESTIVOS (*)

		2008	2009
		(Euros/hora)	(Euros/hora)
GRUPO 1	Médicos	7,33 €	7,40 €
GRUPO 2	Enfermeras	3,78 €	3,94 €
GRUPO 3	Matronas	3,93 €	4,11 €
GRUPO 4	Otras Profesionales Sanitarias tituladas de nivel	3,74 €	3,85 €
GRUPO 5	Técnicos Especialistas	2,86 €	2,97 €
GRUPO 6	Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería	2,47 €	2,52 €
GRUPO 7	Personal de Apoyo	2,47 €	2,52 €
GRUPO 8	Técnicos de Gestión de grado Superior	4,87 €	4,97 €
GRUPO 9	Técnicos Gestión de grado Medio	3,79 €	3,95 €
GRUPO 10	Técnicos Administrativos	2,84 €	2,94 €
GRUPO 11	Auxiliares Administrativos	2,53 €	2,58 €
GRUPO 12	Celadores	2,43 €	2,48 €

(*) A partir del 2009, por cada una de las horas efectivamente trabajadas que estén comprendidas entre las 22:00 HORAS DEL SÁBADO (O VISPERA DE FESTIVO) Y LAS 08:00 HORAS DEL DOMINGO (O FESTIVO), se abonará al trabajador, además del importe de nocturnidad fijado para cada grupo profesional en la tabla salarial correspondiente, el equivalente al 50% del valor asignado a la hora de festividad para el correspondiente grupo profesional. Su percibo excluye el cobro de cualesquiera otros complementos salariales (atención continuada) y viceversa: el abono de las cuantías que pudieran corresponder al trabajador en concepto de "Atención Continuada", cualesquiera que sea la modalidad bajo la que la misma se preste, excluye la remuneración en concepto de "nocturnidad de sábados y visperas de festivos".

En el caso de que se trate de visperas de "festivos especiales", corresponderá exclusivamente el abono del importe establecido para las horas trabajadas en "festivos especiales" en el presente Convenio Colectivo y, en consecuencia, entre las 22:00 del sábado o vispera de festivo especial y las 08:00 del festivo especial no se abonará importe alguno en concepto de "horas de festividad", ni de "nocturnidad" ni de "nocturnidad de sábados y visperas de festivos".

13047

TABLA Nº 4: FESTIVIDAD (*)		2008	2009
		(Euros/hora)	(Euros/hora)
GRUPO 1	Médicos	14,65 €	14,80 €
GRUPO 2	Enfermeras	7,56 €	7,88 €
GRUPO 3	Matronas	7,86 €	8,23 €
GRUPO 4	Otras Profesiones Sanitarias tituladas de nivel Diplomado	7,47 €	7,70 €
GRUPO 5	Técnicos Especialistas	5,73 €	5,94 €
GRUPO 6	Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería	4,95 €	5,05 €
GRUPO 7	Personal de Apoyo	4,95 €	5,05 €
GRUPO 8	Técnicos de Gestión de grado Superior	9,74 €	9,94 €
GRUPO 9	Técnicos Gestión de grado Medio	7,58 €	7,90 €
GRUPO 10	Técnicos Administrativos	5,68 €	5,89 €
GRUPO 11	Auxiliares Administrativos	5,06 €	5,16 €
GRUPO 12	Celadores	4,87 €	4,96 €

(*) El complemento de festividad sólo será abonados a aquellos trabajadores, incluidos aquellos encuadrados en el GP 1 "Médicos", que desarrollen su actividad ordinaria bajo la modalidad de turnos de mañana/tarde/noche de conformidad con lo establecido en el art. 33 "Turnicidad" del presente Convenio Colectivo y su percibo excluye el cobro de cualesquiera otros complementos salariales (atención continuada) y viceversa : el abono de las cuantías que pudieran corresponder al trabajador en concepto de "Atención Continuada", cualesquiera que sea la modalidad bajo la que la misma se preste, excluye la remuneración en concepto de festividad, a salvo de lo dispuesto para la remuneración de los "festivos especiales". Asimismo, la prestación de actividad realizada los domingos o festivos, a salvo de lo dispuesto para la remuneración de los "festivos especiales" y las noches de vísperas de festivos ordinarios, se retribuye con el complemento de nocturnidad y no el de festividad.

Cuando el festivos se trabaje a razón de un modulo de 7 horas, se abonará la resultante de multiplicar por 8 el valor expresado en la tabla "Festividad". Para el resto de supuestos, se abonará la resultante de multiplicar el valor expresado en la tabla "Festividad" por el número efectivo de horas trabajadas.

[Handwritten signature]

TABLA Nº 5: TURNICIDAD		2008		2009	
		(Euros/año)	(Euros/mes)	(Euros/año)	(Euros/mes)
GRUPO 1	Médicos	1.967,34 €	163,94 €	1.967,34 €	163,94 €
GRUPO 2	Enfermeras	982,69 €	81,89 €	982,69 €	81,89 €
GRUPO 3	Matronas	1.015,64 €	84,64 €	1.015,64 €	84,64 €
GRUPO 4	Otras Profesiones Sanitarias tituladas de nivel Diplomado	982,36 €	81,86 €	982,36 €	81,86 €
GRUPO 5	Técnicos Especialistas	748,27 €	62,36 €	748,27 €	62,36 €
GRUPO 6	Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería	657,52 €	54,79 €	657,52 €	54,79 €
GRUPO 7	Personal de Apoyo	657,52 €	54,79 €	657,52 €	54,79 €
GRUPO 8	Técnicos de Gestión de grado Superior	1.293,86 €	107,82 €	1.293,86 €	107,82 €
GRUPO 9	Técnicos Gestión de grado Medio	1.017,70 €	84,81 €	1.017,70 €	84,81 €
GRUPO 10	Técnicos Administrativos	741,54 €	61,79 €	741,54 €	61,79 €
GRUPO 11	Auxiliares Administrativos	673,10 €	56,09 €	673,10 €	56,09 €
GRUPO 12	Celadores	647,00 €	53,92 €	647,00 €	53,92 €

[Handwritten signature]

TABLA Nº 6: ALTERNANCIA		2008		2009	
		(Euros/año)	(Euros/mes)	(Euros/año)	(Euros/mes)
GRUPO 1	Médicos	1.180,40 €	98,37 €	1.180,40 €	98,37 €
GRUPO 2	Enfermeras	589,61 €	49,13 €	589,61 €	49,13 €
GRUPO 3	Matronas	609,38 €	50,78 €	609,38 €	50,78 €
GRUPO 4	Otras Profesiones Sanitarias tituladas de nivel Diplomado	589,42 €	49,12 €	589,42 €	49,12 €
GRUPO 5	Técnicos Especialistas	448,96 €	37,41 €	448,96 €	37,41 €
GRUPO 6	Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería	394,51 €	32,88 €	394,51 €	32,88 €
GRUPO 7	Personal de Apoyo	394,51 €	32,88 €	394,51 €	32,88 €
GRUPO 8	Técnicos de Gestión de grado Superior	776,31 €	64,69 €	776,31 €	64,69 €
GRUPO 9	Técnicos Gestión de grado Medio	610,62 €	50,88 €	610,62 €	50,88 €
GRUPO 10	Técnicos Administrativos	444,92 €	37,08 €	444,92 €	37,08 €
GRUPO 11	Auxiliares Administrativos	403,86 €	33,66 €	403,86 €	33,66 €
GRUPO 12	Celadores	388,20 €	32,35 €	388,20 €	32,35 €

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Handwritten signature

TABLA Nº 7: HORAS ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA

		2008		2009	
		(Euros/hora)	Compl. Esp. Resp. (Euros/hora)	(Euros/hora)	Compl. Esp. Resp. (Euros/hora)
GRUPO 1	Médicos	38,85 €	47,28 €	38,85 €	47,28 €
GRUPO 2	Enfermeras	19,41 €	24,37 €	19,41 €	24,37 €
GRUPO 3	Matronas	20,06 €		20,06 €	
GRUPO 4	Otras Profesionales Sanitarias tituladas de nivel Diplomado	19,40 €		19,40 €	
GRUPO 5	Técnicos Especialistas	14,78 €		14,78 €	
GRUPO 6	Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería	12,99 €		12,99 €	
GRUPO 7	Personal de Apoyo	12,99 €		12,99 €	
GRUPO 8	Técnicos de Gestión de grado Superior	25,56 €	32,41 €	25,56 €	32,41 €
GRUPO 9	Técnicos Gestión de grado Medio	20,10 €	25,49 €	20,10 €	25,49 €
GRUPO 10	Técnicos Administrativos	14,65 €		14,65 €	
GRUPO 11	Auxiliares Administrativos	13,28 €		13,28 €	
GRUPO 12	Celadores	12,77 €		12,77 €	

TABLA Nº 8: CARRERA - DESARROLLO PROFESIONAL

2008		GRADO I (anual / mensual)		GRADO II (anual / mensual)		GRADO III (anual / mensual)		GRADO IV (anual / mensual)	
GRUPO 1	Médicos	3 121,20 €	260,10 €	6 242,40 €	520,20 €	9 363,60 €	780,30 €	12 484,80 €	1 040,40 €
GRUPO 2	Enfermeras	2 496,96 €	208,08 €	4 993,92 €	416,16 €	7 490,88 €	624,24 €	9 987,84 €	832,32 €
GRUPO 3	Matronas	2 496,96 €	208,08 €	4 993,92 €	416,16 €	7 490,88 €	624,24 €	9 987,84 €	832,32 €
GRUPO 4	Otras Profesionales Sanitarias tituladas de nivel Diplomado	2 496,96 €	208,08 €	4 993,92 €	416,16 €	7 490,88 €	624,24 €	9 987,84 €	832,32 €
GRUPO 5	Técnicos Especialistas	1 346,02 €	112,17 €	2 692,04 €	224,34 €	4 038,05 €	336,50 €	5 384,07 €	448,67 €
GRUPO 6	Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería	1 009,51 €	84,13 €	2 019,02 €	168,25 €	3 028,53 €	252,38 €	4 038,04 €	336,50 €
GRUPO 7	Personal de Apoyo	1 009,51 €	84,13 €	2 019,02 €	168,25 €	3 028,53 €	252,38 €	4 038,04 €	336,50 €
GRUPO 8	Técnicos de Gestión de grado Superior	2 392,92 €	199,41 €	4 785,84 €	398,82 €	7 178,76 €	598,23 €	9 571,68 €	797,64 €
GRUPO 9	Técnicos Gestión de grado Medio	1 794,69 €	149,56 €	3 589,38 €	299,12 €	5 384,07 €	448,67 €	7 178,76 €	598,23 €
GRUPO 10	Técnicos Administrativos	1 346,02 €	112,17 €	2 692,04 €	224,34 €	4 038,05 €	336,50 €	5 384,07 €	448,67 €
GRUPO 11	Auxiliares Administrativos	1 009,51 €	84,13 €	2 019,02 €	168,25 €	3 028,53 €	252,38 €	4 038,04 €	336,50 €
GRUPO 12	Celadores	757,13 €	63,09 €	1 514,26 €	126,19 €	2 271,39 €	189,28 €	3 028,52 €	252,38 €

TABLA Nº 9: TRIENIOS (*)

		2008		2009	
		Euros/año	Euros/mes (x 14 pagas)	Euros/año	Euros/mes (x 14 pagas)
GRUPO 1	Médicos	306,41 €	21,82 €	467,28 €	33,38 €
GRUPO 2	Enfermeros/as	244,44 €	17,46 €	373,99 €	26,71 €
GRUPO 3	Matronas	244,44 €	17,46 €	373,99 €	26,71 €
GRUPO 4	Otras Profesionales Sanitarias tituladas de nivel Diplomado	244,44 €	17,46 €	373,99 €	26,71 €
GRUPO 5	Técnicos Especialistas	183,54 €	13,11 €	280,82 €	20,06 €
GRUPO 6	Técnicos Cuidados Auxiliares Enfermería	122,64 €	8,76 €	187,64 €	13,40 €
GRUPO 7	Personal Apoyo	122,64 €	8,76 €	187,64 €	13,40 €
GRUPO 8	Técnicos Gestión ° Sup.	306,41 €	21,82 €	467,28 €	33,38 €
GRUPO 9	Técnicos Gestión ° Medio	244,44 €	17,46 €	373,99 €	26,71 €
GRUPO 10	Técnicos Administrativos	183,54 €	13,11 €	280,82 €	20,06 €
GRUPO 11	Auxiliares No Sanitarios	122,64 €	8,76 €	187,64 €	13,40 €
GRUPO 12	Celadores	92,10 €	6,58 €	140,91 €	10,06 €

(*) Los pagos que pudieran corresponder en concepto de antigüedad/trienios se percibirán en cada una de las doce pagas ordinarias y dos extraordinarias de junio y diciembre según los valores expresados en la columna "Euros/mes (x 14 pagas)"

TABLA Nº 10: ATENCION CONTINUADA 2008

		Mod. A (*)		Mod. B		Mod. C	
		Primeros 5 mod. A	A.p. 6º mod. A	Primeros 5 mod. B	A.p. 6º mod. B	Primeros 5 mod. C	A.p. 6º mod. C
GRUPO 1	Médicos	30,74 €	32,44 €	22,62 €	25,85 €	18,16 €	21,01 €
GRUPO 2	Enfermeras	15,45 €	15,45 €	11,36 €	11,36 €	8,11 €	8,11 €
GRUPO 3	Matronas	15,88 €	15,88 €	11,68 €	11,68 €	8,35 €	8,35 €
GRUPO 4	Otras Profesionales Sanitarias tituladas de nivel Diplomado	15,45 €	15,45 €	11,36 €	11,36 €	8,11 €	8,11 €
GRUPO 5	Técnicos Especialistas	12,11 €	12,11 €	9,05 €	9,05 €	6,46 €	6,46 €
GRUPO 6	Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería	9,85 €	9,85 €	7,34 €	7,34 €	5,24 €	5,24 €

(*) Los valores expresados en la modalidad A se corresponde con las horas realizadas a partir de la 8ª hora inclusive en días laborables y a partir de la 11ª hora inclusive en sábados, domingos y festivos. El resto de horas serán computadas como parte de la jornada anual efectiva de trabajo (1.533 hs).

TABLA Nº 11: ATENCION CONTINUADA 2009

		Mod. A (*)		Mod. B		Mod. C	
		Primeros 5 mod. A	A.p. 6º mod. A	Primeros 5 mod. B	A.p. 6º mod. B	Primeros 5 mod. C	A.p. 6º mod. C
GRUPO 1	Médicos	32,44 €	34,15 €	22,62 €	25,85 €	18,16 €	21,01 €
GRUPO 2	Enfermeras	16,31 €	16,31 €	11,36 €	11,36 €	8,11 €	8,11 €
GRUPO 3	Matronas	16,76 €	16,76 €	11,68 €	11,68 €	8,35 €	8,35 €
GRUPO 4	Otras Profesionales Sanitarias tituladas de nivel Diplomado	16,31 €	16,31 €	11,36 €	11,36 €	8,11 €	8,11 €
GRUPO 5	Técnicos Especialistas	12,78 €	12,78 €	9,05 €	9,05 €	6,46 €	6,46 €
GRUPO 6	Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería	10,40 €	10,40 €	7,34 €	7,34 €	5,24 €	5,24 €

(*) Los valores expresados en la modalidad A se corresponde con las horas realizadas a partir de la 8ª hora inclusive en días laborables y a partir de la 11ª hora inclusive en sábados, domingos y festivos. El resto de horas serán computadas como parte de la jornada anual efectiva de trabajo (1.533 hs).

Handwritten signatures and initials

B. J. J.

TABLA N° 12: ATENCION CONTINUADA UCH's 2008 y 2009 (art. 26)		Actividad	Equivalencia (en €)
2.786,16 € = Valor ref. UCH 2008-2009			
GRUPO 1	Médicos	Cirujano	195,03 €
		Ayudante	139,31 €
		Pediatr. Parto	195,03 €
		Radiol. Ecogr.	26,00 €
		Radiol. TAC	42,00 €
GRUPO 2	Enfermeras	General	83,58 €
		Radiología	27,86 €
GRUPO 5	Técnicos Especialistas	TER	69,65 €
GRUPO 6	Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería	General	55,72 €

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ANEXO II: Bolsas de trabajo para la contratación temporal

1-. El ámbito de aplicación del contenido de las reglas del presente Anexo abarca a quienes, reuniendo los requisitos establecidos en las mismas, figuren como demandantes de empleo ante FHC para su contratación en régimen de derecho laboral mediante contrato laboral de duración determinada.

2-. Sin perjuicio de su valoración en el correspondiente proceso selectivo para la provisión de vacantes mediante contratación fija, en ningún caso la vinculación mediante la contratación temporal dará derecho al desempeño definitivo o por tiempo indefinido de un puesto de trabajo en FHC ni procederá tampoco la contratación fija por tiempo indefinido de los candidatos integrantes de una bolsa de trabajo que no hayan participado en el correspondiente proceso de selección para la cobertura de puestos de trabajo de carácter estructural mediante contrato fijo.

3-. Las partes firmantes del presente Convenio renuncian a cualesquiera pactos de consolidación de empleo temporal que no cumplan los requisitos de igualdad, mérito y capacidad recogidos en los Estatutos de FHC.

4-. Los demandantes de empleo deberán figurar inscritos en la Base de Datos de Demandantes de Empleo Temporal creada a partir de la herramienta Bolsas de Trabajo-Europass accesible a través de la web de FHC.

5-. Con la finalidad de asegurar el acceso en condiciones de igualdad y la permanente actualización de méritos de las personas que opten a un empleo temporal en FHC, no se admitirán candidaturas a Bolsas de Trabajo temporal que no se hayan introducido a través de la herramienta Bolsas de Trabajo-Europass.

6-. Al objeto de identificar cada una de las candidaturas introducidas se asignará un código alfanumérico por cada una de las solicitudes que realice cada candidato, pudiendo existir por tanto múltiples códigos para un mismo candidato en función de los grupos profesionales y especialidades a que opte en su caso. Se informará a cada candidato de los códigos que se le asignen.

7-. Los demandantes de empleo temporal ante FHC deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Ser nacional de alguno de los estados miembros de la Unión Europea.
- Tener cumplidos 16 años de edad y no haber alcanzado la edad de jubilación.
- Encontrarse en posesión de la titulación académica mínima exigida en el Grupo Profesional de que se trate.
- No padecer enfermedad ni estar afectado por limitaciones físicas o psíquicas que sean incompatibles con el desempeño de las correspondientes funciones.

Bolsas

8-. En todo caso antes de proceder a la contratación del candidato de una bolsa de trabajo temporal, cada demandante de empleo deberá acreditar suficientemente los méritos alegados a requerimiento de FHC y, en especial, los relativos a la titulación requerida para el Grupo Profesional al que opta y demás requisitos de habilitación para el ejercicio de la profesión que en su caso correspondan. El incumplimiento de tal requisito supone la exclusión de las Bolsas de Trabajo temporal.

9-. La inscripción como demandante de empleo tendrá efectos a partir de los 10 días naturales siguientes al de la fecha en que se confirme mediante correo electrónico al demandante su inscripción a través de la herramienta Bolsas de Trabajo-Europass.

10-. El personal inscrito como demandante de empleo puede encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

1. Candidato pendiente de Baremación: cada demandante de empleo deberá cumplimentar la correspondiente Hoja de Baremación (una por cada una de las Bolsas de Trabajo a las que opte) y remitir la misma a FHC en la forma y través de los medios establecidos para cada Bolsa de Trabajo. La puntuación resultante, denominada "puntuación de autobaremo", es la puntuación resultante de la cumplimentación de la Hoja de Autobaremo por parte de cada candidato, su función es orientativa y no tendrá validez alguna en el momento de establecer el orden de prelación para el llamamiento de candidatos. El envío por el candidato a FHC de la Hoja de Autobaremo es un requisito cuya inobservancia es insubsanable.

2. Candidato con Puntuación revisada: el candidato, una vez cumplimentada y enviada su Hoja de Autobaremo, será citado en la sede de FHC para proceder a la verificación de los méritos recogidos en dicha Hoja mediante la revisión y cotejo de la documentación aportada por el candidato, bien con ocasión de la constitución de una Bolsa de Trabajo o bien con ocasión de su actualización periódica. La verificación se realizará de forma presencial en la fecha y lugar que FHC establezca en cada caso.

3. Candidato con Puntuación validada: corresponde esta situación a la del Candidato cuya puntuación ya revisada ha sido incorporada a una Bolsa de Trabajo, bien con ocasión de su creación o bien con ocasión de su actualización periódica. La puntuación validada es la puntuación que será tenida en cuenta para la contratación temporal y no variará hasta tanto no se produzca una nueva actualización de méritos. Los listados de los candidatos con sus puntuaciones validadas estarán a disposición de los interesados a través de la página web de FHC y en la Unidad de Recursos Humanos de FHC.

11-. Las actualizaciones de méritos se realizarán por cada candidato a través del formulario correspondiente, que deberá ser entregado en FHC.

12-. Con ocasión de la actualización periódica de cada baremación el candidato deberá aportar sólo la documentación que respalde los nuevos méritos aportados.

13-. El funcionamiento de las Bolsas de Trabajo una vez constituidas mediante la determinación del orden de prelación de los Candidatos cuya puntuación haya sido validada será el establecido en el presente número, de acuerdo con lo establecido en los apartados siguientes.

14-. Baremos: La determinación del orden de prelación en el llamamiento de los Candidatos que formen parte de una Bolsa de Trabajo quedará determinado exclusivamente por la puntuación resultante de la aplicación del baremo una vez validada ésta e incorporado aquél a la correspondiente Lista.

15-. En cualquier caso, no serán tomadas en consideración las demandas en las que no consten los datos de identificación personal, entre los que necesariamente cada Candidato habrá que incluir un teléfono y una dirección de correo electrónico de contacto, así como la identificación de la Lista de contratación en la que desea participar. Se realizarán tantas solicitudes como listas en las que se desee participar.

16-. Los elementos integrantes del baremo de méritos son los siguientes:

1. Formación:

1.1 Titulación exigida (mínimo no puntuable). La titulación será la establecida en el Convenio Colectivo.

En el caso de las solicitudes para las Bolsas de Trabajo temporal del Grupo Profesional 6 Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE), se deberá valorar como mérito de formación específico estar en posesión de alguna de las titulaciones siguientes: especialidades de formación profesional de jardín de infancia, geriatría, farmacia y psiquiatría.

1.2 Cursos relacionados con la Especialidad a la que se presenta y avalados por certificado oficial: 0,01 puntos por hora de formación. En las "especialidades" de Enfermería sólo se valorarán en este apartado los específicos de la Especialidad a la que se presenta. En dichas "especialidades" se valorarán cualesquiera otros cursos de formación relacionados con la titulación, a razón de 0,005 puntos por hora y hasta un máximo de 1 punto (el equivalente a 200 horas de formación). En las Bolsas de Trabajo del Área Asistencial sólo serán tenidos en cuenta en este apartado los cursos de formación acreditados, los organizados por Administraciones Públicas, o sindicatos al amparo del correspondiente Convenio de colaboración o norma con rango suficiente. En las Bolsas de Trabajo correspondientes al Área No Asistencial, se considerarán como cursos relacionados a estos efectos exclusivamente los reconocidos mediante una

1097 ✓

7052

titulación oficial que además estén directamente relacionados con la actividad de FHC y los requerimientos de cada uno de los Grupos Profesionales citados. No serán tomados en consideración los cursos que no indiquen el número de horas o créditos de formación de que constan e institución que lo imparte.

1.3 Cursos específicos sobre Gestión de Calidad avalados por certificado oficial: 0,01 puntos por hora de formación. Se incluyen en este apartado cursos sobre EFQM, ISO, OHSAS, etc.; no se valorarán aquellos cursos de los que expresamente no conste su contenido y el número de horas o créditos asignado a Gestión de Calidad.

1.4 Cursos de Informática avalados por certificado oficial: 0,01 puntos por hora de formación.

A efectos del cómputo de horas de formación en cualesquiera de los apartados anteriores, los certificados de formación que acrediten la duración en créditos serán transformados en horas a razón de 10 horas por cada crédito.

2. Experiencia Profesional:

2.1 Experiencia en FHC: 0,7 puntos por mes trabajado en FHC en el mismo Grupo Profesional o Categoría Profesional equivalente al Grupo Profesional por el que se opta, debiendo haberse adquirido además en la misma "especialidad" para su baremación en las bolsas de trabajo temporal específicas que se constituyan. Se acreditará mediante contrato de trabajo o certificado de servicios prestados en los que conste expresamente la Unidad de trabajo en la que se haya adquirido dicha experiencia; en caso contrario dicha experiencia no será tenida en cuenta en este apartado. A estos efectos, expresamente se declara que la experiencia adquirida en FHC y debidamente acreditada por los candidatos correspondiente al Grupo Profesional 7 "Personal de Apoyo" se computará como adquirida en el Grupo Profesional 6 "Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería" (TCAE).

2.2 Experiencia en otras instituciones sanitarias públicas: 0,4 puntos por mes de trabajo en instituciones sanitarias o socio-sanitarias públicas, concertadas o fundaciones sanitarias españolas o de la Unión Europea, en el mismo Grupo Profesional o especialidad para las bolsas de trabajo temporal específicas a las que se opta.

2.3 Experiencia en instituciones sanitarias privadas: 0,2 puntos por mes de trabajo en instituciones sanitarias privadas españolas o de la Unión Europea en el mismo Grupo Profesional o especialidad para las bolsas de trabajo temporal específicas a

[Handwritten signature]

Rosa

las que se opta. En las bolsas de trabajo temporal específicas de las distintas "especialidades" de la Enfermería, con el ánimo de diferenciar entre los candidatos con ninguna experiencia profesional y aquellos que si bien carecen de experiencia específica en una determinada "especialidad", poseen experiencia demostrable en otras áreas de enfermería, se valorará con 0,3 puntos por mes trabajado hasta un máximo de 9 puntos.

3. Otras actividades:

3.1 Docencia: por impartir docencia en materias relacionadas con el trabajo a realizar en FHC en el Grupo Profesional al que se opta, con "acreditación" docente (por no ser posible tal "acreditación" en el Ámbito No Asistencial, se exigirá en este caso certificado suficiente que acredite su impartición), por cada hora de docencia, 0,1 puntos.

3.2 Investigación: por trabajo científicos y de investigación, publicaciones en revistas de soporte científico válido indicadas en repertorios bibliográficos nacionales o internaciones, y por libros científicos y de investigación publicados por Organismos de la Administración Educativa Central o Autónoma, Universidades, Organismos o Instituciones de las Administraciones Sanitarias Públicas, y siempre en materias relacionadas con el Grupo Profesional al que se opta y en función de la aportación del interesado, de acuerdo con la siguiente valoración:

- o Autor principal: 1,00 puntos.
- o Resto de autores/colaboradores: 0,50 puntos.

17-. La actualización de Bolsas de Trabajo Temporal se realizará en alguno de los supuestos siguientes:

1. Mediante la incorporación de nuevos méritos alegados por candidatos ya incorporados a la correspondiente Bolsa de Trabajo. En este caso, los nuevos méritos aportados sólo podrán ser incorporados a la baremación con ocasión de alguna de las actualizaciones periódicas a que se refiere el párrafo anterior, las cuales tendrán como regla general una periodicidad trimestral.

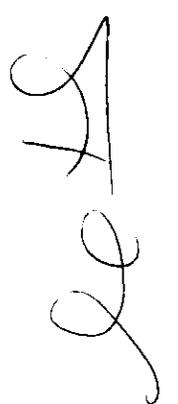
2. Mediante la solicitud de un nuevo candidato que no formaba parte hasta ese momento de la Bolsa de Trabajo Temporal. En este caso, el candidato será incorporado en el último lugar de la Bolsa de Trabajo con la indicación "pendiente de validación" y podrá ser llamado a efectos de su contratación temporal sólo en el supuesto de que no haya otros candidatos cuyos méritos ya hayan sido baremados y validados previamente en la correspondiente Bolsa de Trabajo.

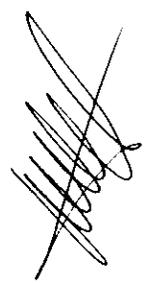
18-. La actualización periódica de cada Bolsa de Trabajo Temporal se hará sobre la base de los mismos baremos que los utilizados durante cada proceso



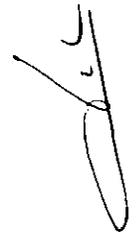












12/7

de selección para la contratación fija llevado a cabo para la cobertura de puestos correspondientes a los Grupos Profesionales 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12. Para la constitución de Bolsas de Trabajo temporal destinadas a la cobertura de vacantes que no hayan sido precedidas del referido proceso de selección para la contratación fija, la Dirección de FHC deberá confeccionar el correspondiente baremo sobre la base del que se adjunta al final del presente Anexo.

19-. A iniciativa de la Dirección de FHC, oído el Comité de Empresa, podrán formarse listas de espera diferentes en función de las distintas necesidades de cada Unidad/Área/Servicio de acuerdo con la estructura organizativa de FHC.

20-. Para la cobertura de necesidades de plantilla correspondiente a los Grupos Profesionales 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13 se tendrá en cuenta el expediente personal (experiencia y/o formación en las correspondientes áreas funcionales existentes en FHC), a salvo de lo dispuesto en la Unidad de Urgencias/Diálisis en FHC, que por sus específicas características se divide a estos efectos en dos áreas: Urgencias y Diálisis.

21-. El criterio de inclusión en cada lista no será excluyente, de manera que cualquier candidato que cumpla los requisitos de más de una de las especialidades, será incluido en la lista correspondiente a cada una de ellas.

22-. Excepcionalmente, para la cobertura de determinados puestos, en especial los de especial responsabilidad, complejidad o mando y que requieran conocimientos técnicos especializados, se realizará un proceso de selección específico al margen de las listas. A estos efectos, la cobertura de vacantes correspondiente al Grupo Profesional I "Médicos" se realizará a iniciativa de la Dirección-Gerencia de FHC mediante la convocatoria del correspondiente proceso de selección, por lo que dichos procesos quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio.

23-. La ordenación de cada Lista se efectuará de mayor a menor puntuación en función de la aplicación de los baremos a que se hace referencia anteriormente. Asimismo, se deberá tener en cuenta el perfil del candidato en la cobertura de vacantes de cada Área (Quirófano, Diálisis...), mediante la oportuna baremación de su experiencia de acuerdo con lo establecido en el apartado correspondiente.

24-. A estos efectos, se tendrá en cuenta la experiencia adquirida en cada Unidad/Servicio/Área debidamente acreditada, computándose por meses enteros las fracciones de éstos.

25-. Opcionalmente a juicio de la Dirección-Gerencia de FHC, para contratos cuya duración inicialmente prevista sea inferior a 3 meses, no será necesario respetar el orden de la lista por motivo de la necesaria agilidad y eficacia en la cobertura del servicio.

26-. Como norma general, la forma de comunicación a emplear será el teléfono. Se realizará un máximo de dos llamadas telefónicas dentro de un

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a stamp that reads "cdpaw 110".

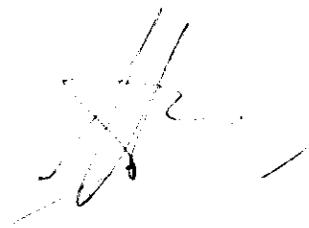
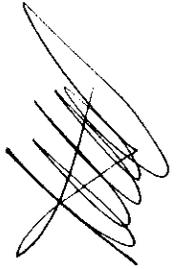
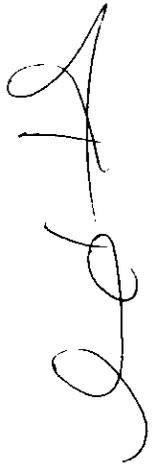
1705/23

periodo de 24 horas, transcurrido el cual se dará por concluido el trámite. El candidato dispondrá de 12 horas desde la última llamada para dar su conformidad. En el caso de que no exista constancia de la misma, se le dará automáticamente por desistido. En el supuesto de que el integrante de la Lista no fuese localizado se dejará constancia del hecho mediante una comunicación de periodicidad al menos trimestral al Comité de Empresa.

27-. Los candidatos que decidan no incorporarse al puesto ofertado serán excluidos de la Bolsa de Trabajo, salvo que aleguen y documenten alguna de las causas previstas en el **art. 15** del presente Convenio Colectivo (IT, Permiso o excedencia por maternidad...), o disfruten de excedencia por cuidado de personas a cargo o excedencia por cargo público o riesgo durante el embarazo o la lactancia.

28-. En todos los casos se deberá acreditar la causa en el plazo improrrogable de 48 horas. El candidato que habiendo sido contactado manifieste su rechazo pero se niegue a su formalización por escrito, quedará automáticamente expulsado de la lista.

29-. Los aspirantes que no superen el periodo de prueba quedarán excluidos automáticamente de la Bolsa de Trabajo, así como quienes causen baja sin la comunicación con el preaviso legalmente establecido, los que hubiesen cometido falsedad en los datos de la solicitud o en cualesquiera méritos alegados para su incorporación a Listas, y aquellos sancionados al menos por una falta grave durante el desempeño de su puesto de trabajo.



lehi 110

CEP 111

10/5/12

Modelo de Hoja de Autobaremo para las Bolsas de Trabajo para Contratación Temporal

A) Datos identificativos del candidato:

- DNI/NIF: _____
- Nombre: _____
- Apellido 1: _____
- Apellido 2: _____
- Teléfono contacto: _____
- Correo electrónico: _____
- Dirección postal: _____
- Grupo profesional al que opta: _____

B) Méritos de del candidato:

1-. FORMACIÓN:

- Titulación y/o requisitos (mínimo exigibles no puntuable): _____
 - Cursos relacionados con el grupo profesional o especialidad a la que se presenta y avalados por certificado oficial: 0,01 puntos por hora de formación:
 - Total horas: _____ x 0,01 = _____ puntos.
 - Cursos específicos sobre gestión de calidad avalados por certificado oficial: 0,01 puntos por hora de formación:
 - Total horas: _____ x 0,01 = _____ puntos.
 - Cursos de informática avalados por certificado oficial: 0,01 puntos por hora de formación:
 - Total horas: _____ x 0,01 = _____ puntos.
- (1) TOTAL PUNTOS FORMACIÓN: _____

2-. EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Por los servicios prestados en Fundación Hospital Calahorra, en el mismo grupo profesional: 0,7 puntos por mes:
 - Total meses: _____ x 0,7 = _____ puntos.
 - Por los servicios prestados, en instituciones sanitarias o sociosanitarias públicas españolas, de la Unión Europea, en el mismo grupo profesional al que se opta: 0,4 puntos por mes trabajado.
 - Total meses: _____ x 0,4 = _____ puntos.
 - Por los servicios en instituciones sanitarias privadas españolas, de la Unión Europea en el mismo grupo profesional al que se opta: 0,2 puntos por mes trabajado.
 - Total meses: _____ x 0,2 = _____ puntos.
- (2) TOTAL PUNTOS EXPERIENCIA PROFESIONAL: _____

3-. OTRAS ACTIVIDADES:

- Docencia en materias relacionadas con el grupo profesional al que se opta, en entidades con acreditación docente: 0,1 puntos la hora.
 - Total horas: _____ x 0,1 = _____ puntos.
 - Trabajos científicos y de investigación, publicaciones en revistas de soporte científico válido indicadas en repertorios bibliográficos nacionales o internaciones, y por libros científicos y de investigación publicados por Organismos de la Administración Educativa Central o Autonómica, Universidades, Organismos o Instituciones de las Administraciones Sanitarias Públicas, y siempre en materias relacionadas con el grupo profesional al que se opta y en función de la aportación del interesado. Como autor primero: 1 punto y resto de autores: 0,50 puntos.
 - Total publicaciones primer autor _____ x 1 = _____ puntos.
 - Total publicaciones otros autores _____ x 0,50 = _____ puntos.
- (3) TOTAL PUNTOS OTRAS ACTIVIDADES: _____

TOTAL PUNTUACIÓN DE CURRÍCULUM-AUTOBAREMADO: (1)+(2)+(3)= _____

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]