Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 28 de diciembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, personal laboral (código número 2813612).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, personal laboral, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 22 de noviembre de 2005, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 28 de diciembre de 2005.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DEL ENTE PÚBLICO HOSPITAL DE FUENLABRADA

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo para el personal laboral del Ente Público Hospital de Fuenlabrada ha sido negociado entre los representantes sindicales que forman parte de la comisión negociadora y la representación del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En su calidad de acuerdo libremente adoptado entre los representantes de los trabajadores y la dirección del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, nace con la vocación no solo de articular las relaciones recíprocas de ambas partes, sus derechos y deberes con eficacia jurídica vinculante, sino de habilitar un marco estable y seguro para las relaciones laborales.

En consecuencia, en él residen y se desarrollan los pactos alcanzados sobre las condiciones de trabajo de los empleados del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, poniendo de manifiesto la voluntad firme de implantar en el Ente Público Hospital de Fuenlabrada un concepto renovado, flexible, eficaz y justo de las relaciones derivadas de los contratos de trabajo.

Capítulo 1

Ámbito del convenio y vigencia

Artículo 1. *Ámbito territorial y objeto.*—El presente convenio colectivo es de empresa y tiene como objeto regular las relaciones laborales entre el Ente Público Hospital de Fuenlabrada y su personal.

Art. 2. *Determinación de las partes que lo conciertan.*—Las partes que conciertan este convenio colectivo son: De una parte, la dirección del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, y de otra, su comité de empresa, habiéndose reconocido las partes la representación suficiente.

Art. 3. *Ámbito personal.*—El presente convenio será de aplicación a todo el personal, tanto de carácter fijo, interino o temporal que tenga una relación contractual y que preste sus servicios para el Ente Público Hospital de Fuenlabrada 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 que tenga vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en el Hospital de Fuenlabrada.
c) Los profesionales especialistas que, en razón de su ejercicio profesional, libre e independientemente, concierten trabajos específicos, estudios o colaboraciones con el Hospital de Fuenlabrada.
d) El personal religioso.
e) El personal no vinculado laboralmente con el Hospital de Fuenlabrada sujeto a conciertos específicos.
f) Los colaboradores voluntarios o de voluntariado social.
g) Las personas con contratos especiales que impliquen el desarrollo de una actividad que no sea la asistencial o de gestión usual del Hospital de Fuenlabrada a los que se aplica su propia normativa.

Art. 4. *Ámbito funcional.*—Se aplicarán las normas contenidas en este convenio al conjunto de actividades y servicios prestados por el personal del Ente Público Hospital de Fuenlabrada al que se refiere el artículo anterior.

Art. 5. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Los efectos económicos y lo dispuesto sobre jornada laboral tendrán eficacia a partir del 1 de julio de 2005.

La vigencia de este convenio se prolongará hasta el 30 de junio del 2008.

Art. 6. *Denuncia y prórroga.*—Este convenio quedará automáticamente prorrogado por años naturales, salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia, o a la de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse por cualquiera de las partes, legitimadas para ello, por escrito, haciendo constar su legitimación y las materias objeto de negociación y su pretensión, y se comunicará a las partes firmantes del convenio y a la autoridad laboral y en los términos que establece el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez denunciado el convenio y en tanto entre en vigor el siguiente convenio colectivo, mantendrán su vigencia las cláusulas del presente convenio colectivo en su totalidad.

Art. 7. *Compensación y absorción.*—El presente convenio sustituye íntegramente las condiciones tanto económicas como de trabajo 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.

Art. 8. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral y el órgano judicial competente consideraran 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 otros que no produzcan los citados efectos.

Capítulo 2

Órgano de vigilancia

Art. 9. *Comisión paritaria.*—1. Se constituirá una comisión paritaria para la interpretación, aplicación, vigilancia y seguimiento de lo pactado en el convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades administrativas y judiciales para la resolución de los conflictos individuales y colectivos por la vía extrajudicial o judicial.

2. La comisión paritaria estará compuesta por un máximo de catorce miembros. Hasta siete en representación del comité de empresa, serán miembros del comité de empresa designados entre los representantes de todos los sindicatos con participación en

el comité de empresa y firmantes del convenio colectivo, y hasta siete designados por la dirección de la empresa.

Los miembros de la comisión paritaria tendrán que ser trabajadores del Ente Público Hospital de Fuenlabrada en situación de alta en la empresa, siendo que ambas partes podrán ser asistidas por asesores.

Una vez publicado el convenio colectivo se procederá a la constitución de la comisión paritaria en los diez días siguientes a su entrada en vigor.

3. Son funciones de la comisión paritaria:

a) Interpretación y aplicación de la totalidad del convenio, cláusulas y anexos.
b) Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el convenio colectivo.
c) Conocer e informar cualquier conflicto colectivo derivado de la aplicación e interpretación del convenio, con carácter previo a la solución judicial o extrajudicial de conflictos colectivos.
d) Adecuar el contenido normativo del presente convenio colectivo si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación lo exigiese.
e) Informe preceptivo y no vinculante que se emitirá en el plazo de quince días en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo con carácter previo a la solución judicial o extrajudicial de conflictos colectivos.
f) La comisión paritaria tendrá cuantas competencias se le atribuyan en el articulado del convenio.

Denunciado el convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la comisión paritaria seguirá ejerciendo sus funciones.

4. La comisión paritaria nombrará un secretario, cuyas funciones serán: Convocar las reuniones, recibir todos los documentos y peticiones dirigidos a la comisión y levantar acta del contenido de las sesiones. El secretario tendrá voz pero no voto en los casos en que no sea miembro de la comisión paritaria.

La comisión paritaria se reunirá una vez cada dos meses en sesión ordinaria. En la convocatoria de reunión se fijará el orden del día con la propuesta de cualquiera de ambas partes, así como el lugar y hora de la reunión. El orden del día no podrá ser alterado, salvo que exista acuerdo por ambas partes, se fijará con al menos siete días naturales de antelación a la fecha fijada para la sesión y se comunicará a los miembros con al menos cinco días de anticipación.

La comisión paritaria se reunirá en sesión extraordinaria por solicitud motivada de la mayoría de los componentes de una de las partes en un plazo máximo de cinco días naturales desde que lo solicite una de las partes.

La solicitud se realizará mediante escrito motivado presentado al secretario, expresando en el mismo el asunto que se somete a consideración, con entrega de la documentación precisa para su adecuada valoración, debiendo el secretario convocar a todos los miembros de la comisión en las cuarenta y ocho horas posteriores a la recepción de la solicitud.

No se convocarán sesiones extraordinarias si ya estuviese convocada una sesión ordinaria en los cinco días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud de reunión. En este caso, en el orden del día de la sesión se antepondrá el asunto extraordinario al previsto para la sesión ordinaria.

5. Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por mayoría de cada una de ambas partes y tendrán el carácter de vinculantes para ambas partes en los mismos términos que el convenio, siendo nulos los acuerdos y dictámenes que adopte la comisión, excediéndose del ámbito de competencias que le reconoce el convenio.

Los acuerdos válidamente adoptados, así como los dictámenes interpretativos, se incorporarán en forma de anexos correlativos al convenio y se harán públicos cuando afecten a cuestiones de interés general para los trabajadores del Hospital de Fuenlabrada.

6. La comisión paritaria para el ejercicio de sus funciones podrá recabar la información que resulte precisa, la cual le deberá ser facilitada. Los miembros de la comisión paritaria están obligados por el deber de sigilo sobre los datos y asuntos que conozcan en su condición de miembros de esta.

7. La dirección-gerencia del Hospital de Fuenlabrada facilitará locales para las reuniones de la comisión paritaria, uso que en ningún caso tendrá carácter exclusivo.

Capítulo 3

Clasificación profesional

Art. 10. *Clasificación profesional.*—La clasificación del personal se basa en cinco grupos profesionales, que agrupa unitariamente a los profesionales por titulaciones académicas, en los que se integran las categorías profesionales.

Grupos profesionales

Grupo I. *Titulados superiores*

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores que requieran estar en posesión de título universitario Oficial de Grado Superior, homologado por el organismo oficial correspondiente y relacionado con el puesto a desarrollar. En el caso de los titulados superiores especialistas se requiere, además de la titulación universitaria Oficial de Grado Superior, un título de Postgrado Especialista que legalmente sea requerido para el ejercicio del puesto.

Grupo II. *Titulados medios*

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores que requieran estar en posesión de título universitario Oficial de Grado Medio, homologado por el organismo oficial correspondiente y relacionado con el puesto a desarrollar. En el caso de los titulados universitarios oficiales de grado medio especialista se requiere, además de la titulación universitaria Oficial de Grado Medio, un título de Postgrado Especialista que legalmente sea requerido para el ejercicio del puesto.

Grupo III. *Técnicos superiores*

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores que requieran estar en posesión de una titulación oficial de al menos Formación Profesional de Grado Superior Especialista de la familia profesional sanidad, homologada por el organismo oficial correspondiente y relacionada con el puesto a desarrollar.

En el caso de los técnicos superiores no sanitarios se requerirá estar en posesión del título de Formación Profesional de Grado Superior Especialista, homologado por el organismo oficial correspondiente y relacionado con el puesto a desarrollar.

Grupo IV. *Técnicos medios*

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores que requieran estar en posesión de una titulación oficial de Formación Profesional de Grado Medio de la familia profesional sanidad, homologada por el organismo oficial correspondiente.

En el caso de los técnicos medios no sanitarios se requerirá estar en posesión del título de Bachillerato Superior, Formación Profesional de Grado Medio, homologado por el organismo oficial correspondiente y relacionado con el puesto a desarrollar.

Grupo V. *Personal auxiliar*

Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores que requieran estar en posesión del título de Bachillerato Elemental, Graduado Escolar o Graduado en Educación Secundaria no especialmente cualificados, integrados en categorías profesionales para los que no se exija estar en posesión de conocimientos de ningún oficio a nivel de Formación Profesional o similar.

Art. 11. *Categorías profesionales.*—La clasificación de categorías en cada uno de los grupos profesionales definidos es:

Categorías profesionales

Grupo I. *Titulados superiores*

Corresponde a los titulados superiores sanitarios, dentro del ámbito de actuación para el que les faculta su correspondiente título, la prestación personal directa que sea necesaria en las diferentes fases del proceso integral de salud y, en su caso, la dirección y evaluación del desarrollo global de dicho proceso, sin menoscabo de la competencia, responsabilidad y autonomía propias de los distintos profesionales que intervienen en los mismos.

El contenido general de la prestación de los titulados superiores no sanitarios se define como muy complejo y especializado.

Se integran en este grupo las siguientes categorías profesionales:

— Titulado superior especialista.
— Titulado superior sanitario.
— Titulado superior no sanitario.

Las actuales categorías profesionales vigentes serán sustituidas sus denominaciones a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo por las siguientes:

Denominación antigua	Nueva denominación
FEA Cardiología	Titulado superior especialista
FEA Dermatología	Titulado superior especialista
FEA Digestivo	Titulado superior especialista
FEA Endrocrinología y Nutrición.	Titulado superior especialista
FEA Hematología y Hemoterapia	Titulado superior especialista
FEA Medicina Interna	Titulado superior especialista
FEA Nefrología	Titulado superior especialista
FEA Neumología	Titulado superior especialista
FEA Neurología	Titulado superior especialista
FEA Oncología Clínica	Titulado superior especialista
FEA Pediatría	Titulado superior especialista
FEA Reumatología	Titulado superior especialista
FEA Cirugía General y Digestiva	Titulado superior especialista
FEA Ginecología y Obstetricia	Titulado superior especialista
FEA Oftalmología	Titulado superior especialista
FEA Otorrinolaringología	Titulado superior especialista
FEA Urología	Titulado superior especialista
FEA Traumatología y Ortopedia	Titulado superior especialista
FEA Medicina Intensiva	Titulado superior especialista
FEA Anestesiología y Reanimación	Titulado superior especialista
FEA Diagnóstico por Imagen	Titulado superior especialista
FEA Laboratorio (Análisis Clínicos, Bioquímica Clínica, Hematología y Microbiología)	Titulado superior especialista
FEA Anatomía Patológica	Titulado superior especialista
FEA Medicina Preventiva	Titulado superior especialista
FEA Medicina Nuclear	Titulado superior especialista
FEA Psiquiatría	Titulado superior especialista
FEA Alergología	Titulado superior especialista
FEA Geriatra	Titulado superior especialista
FEA Farmacia	Titulado superior especialista
FEA Rehabilitación	Titulado superior especialista
Médico de empresa	Titulado superior especialista
Médico gestión de pacientes	Titulado superior sanitario
Técnico de calidad e investigación	Titulado superior no sanitario
Técnico de Recursos Humanos	Titulado superior no sanitario
Bibliotecario	Titulado superior no sanitario
Técnico económico-financiero	Titulado superior no sanitario
Técnico de informática	Titulado superior no sanitario
Técnico de prevención de riesgos laborales	Titulado superior no sanitario

Grupo II. *Titulados medios*

Corresponde a los titulados medios sanitarios, dentro del ámbito de actuación para el que les faculta su correspondiente título, la prestación personal de cuidados a los servicios propios de su competencia profesional en las distintas fases del proceso de atención de salud, sin menoscabo de su competencia, responsabilidad y autonomía propias de los distintos profesionales que intervienen en tal proceso.

El contenido de la prestación de los titulados medios no sanitarios se define como complejo y especializado técnicamente.

Se integran en este grupo las siguientes categorías profesionales:

— Titulado medio especialista.
— Titulado medio sanitario.
— Titulado medio no sanitario.

Las actuales categorías profesionales vigentes serán sustituidas sus denominaciones a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo por las siguientes:

Denominación antigua	Nueva denominación
Matrona	Titulado medio especialista
Técnico en salud laboral	Titulado medio sanitario
Enfermera	Titulado medio sanitario
Fisioterapeuta	Titulado medio sanitario
Optómetra	Titulado medio sanitario
Terapeuta ocupacional	Titulado medio sanitario
Técnico de gestión de codificación	Titulado medio no sanitario
Trabajador social	Titulado medio no sanitario

Grupo III. *Técnicos superiores*

El contenido de la prestación de los técnicos superiores se define como técnicamente especializado o con responsabilidad sobre el funcionamiento de determinados equipos de trabajo.

Se integran en este grupo las siguientes categorías profesionales:

— Técnico superior sanitario.
— Técnico superior no sanitario.

Las actuales categorías profesionales vigentes serán sustituidas sus denominaciones a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo por las siguientes:

Denominación antigua	Nueva denominación
Técnico de imagen para el diagnóstico	Técnico superior sanitario
Técnico de laboratorio	Técnico superior sanitario
Técnico de anatomía patológica	Técnico superior sanitario
Técnico de medicina nuclear	Técnico superior sanitario
Administrativo	Técnico superior no sanitario
Documentalista	Técnico superior no sanitario
Oficial de mantenimiento	Técnico superior no sanitario
Gobernanta	Técnico superior no sanitario
Técnico en informática	Técnico superior no sanitario

Grupo IV. *Técnicos medios*

Los técnicos medios realizan las funciones relacionadas con el puesto a desarrollar, así como aquellas otras cuya prestación exija estar en conocimiento de un oficio técnico o administrativo a nivel elemental.

Se integran en este grupo las siguientes categorías profesionales:

— Técnico medio sanitario.
— Técnico medio no sanitario.

Las actuales categorías profesionales vigentes serán sustituidas sus denominaciones a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo por las siguientes:

Denominación antigua	Nueva denominación
Auxiliar de enfermería	Técnico medio sanitario
Auxiliar de farmacia	Técnico medio sanitario
Auxiliar administrativo	Técnico medio no sanitario
Recepcionista-telefonista	Técnico medio no sanitario

Grupo V. *Personal auxiliar*

El personal auxiliar realiza las funciones cuyos contenidos se limiten al desarrollo de tareas estandarizadas y no excesivamente complejas.

Las actuales categorías profesionales vigentes serán sustituidas sus denominaciones a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo por las siguientes:

Denominación antigua	Nueva denominación
Celador	Personal auxiliar
Mozo de logística	Personal auxiliar

Art. 12. *Puestos de trabajo.*—Los puestos de trabajo existentes en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo son

los integrados en los grupos profesionales y categorías profesionales a que se refieren los artículos anteriores. Su definición y la descripción del contenido funcional serán los que se establezcan desde la dirección del Ente Público Hospital de Fuenlabrada a través de su catálogo de puestos, teniendo como límite la titulación requerida para su desempeño y el puesto concreto.

En el contrato de trabajo y nóminas figurará la categoría profesional y el puesto de trabajo.

ANEXO AL ARTÍCULO 12

Grupo I. *Titulados superiores*

Categoría: Titulado superior especialista.

Relación de titulaciones requeridas para el desempeño de un puesto de esta categoría:

— Alergología.
— Análisis Clínicos.
— Anatomía Patológica.
— Anestesiología y Reanimación.
— Angiología y Cirugía Vascular.
— Aparato Digestivo.
— Bioquímica Clínica.
— Cardiología.
— Cirugía Cardiovascular.
— Cirugía General y del Aparato Digestivo.
— Cirugía Oral y Maxilofacial.
— Cirugía Ortopédica y Traumatología.
— Cirugía Pediátrica.
— Cirugía Torácica.
— Cirugía Plástica, Estética y Reparadora.
— Dermatología Médico Quirúrgico y Venereología.
— Endocrinología y Nutrición.
— Farmacología Clínica.
— Geriatría.
— Hematología y Hemoterapia.
— Inmunología.
— Medicina Familiar y Comunitaria.
— Medicina Física y Rehabilitación.
— Medicina Intensiva.
— Medicina Interna.
— Medicina Nuclear.
— Medicina Preventiva y Salud Pública.
— Medicina del Trabajo.
— Microbiología y Parasitología.
— Nefrología.
— Neumología.
— Neurocirugía.
— Neurofisiología Clínica.
— Neurología.
— Obstetricia y Ginecología.
— Oftalmología.
— Oncología Médica.
— Oncología Radioterápica.
— Otorrinolaringología.
— Pediatría.
— Psiquiatría.
— Radiodiagnóstico.
— Radiofarmacia.
— Radiofísica.
— Reumatología.
— Urología.

Y cualquier otro título de especialista en Ciencias de la Salud que sea aprobado oficialmente.

Categoría: Titulado superior sanitario.

Relación de titulaciones requeridas para el desempeño de un puesto de esta categoría:

— Licenciado en Medicina.
— Licenciado en Farmacia.
— Licenciado en Odontología.
— Licenciado en Veterinaria.

Y cualquier otra licenciatura que sea declarada formalmente como profesión sanitaria titulada y regulada.

Categoría: Titulado superior no sanitario.

Relación de titulaciones requeridas para el desempeño de un puesto de esta categoría:

— Cualquier licenciatura o ingeniería superior no incluida en las anteriores categorías.

Grupo II. *Titulados medios*

Categoría: Titulado medio especialista.

Relación de titulaciones requeridas para el desempeño de un puesto de esta categoría:

— Enfermería Obstétrico-Ginecológica o Matrona.
— Enfermería de Salud Mental.
— Enfermera Geriátrica.
— Enfermería del Trabajo.
— Enfermería de Cuidados Médico Quirúrgicos.
— Enfermería Familiar y Comunitaria.
— Enfermería Pediátrica.

Y cualquier otro título de especialista en Enfermería que sea aprobado oficialmente.

Ccategoría: Titulado medio sanitario.

Relación de titulaciones requeridas para el desempeño de un puesto de esta categoría:

— Enfermero.
— Fisioterapeuta.
— Terapeuta ocupacional.
— Podólogo.
— Óptico-optometrista.
— Logopeda.
— Dietista-nutricionista.

Y cualquier otra diplomatura que sea declarada formalmente como profesión sanitaria titulada y regulada.

Categoría: Titulado medio no sanitario.

Relación de titulaciones requeridas para el desempeño de un puesto de esta categoría:

— Cualquier diplomatura o ingeniería técnica no incluida en las anteriores categorías.

Grupo III. *Técnicos superiores*

Categoría: Técnico superior sanitario.

Relación de titulaciones requeridas para el desempeño de un puesto de esta categoría:

— Técnico superior en Anatomía Patológica y Citología.
— Técnico superior en Dietética.
— Técnico superior en Documentación Sanitaria.
— Técnico superior en Higiene Bucodental.
— Técnico superior en Imagen para el Diagnóstico.
— Técnico superior en Laboratorio de Diagnóstico Clínico.
— Técnico superior en Ortoprotésica.
— Técnico superior en Prótesis Dentales.
— Técnico superior en Radioterapia.
— Técnico superior en Salud Ambiental.
— Técnico superior en Audioprótesis.

Y cualquier otro título de grado superior de formación profesional que sea declarado formalmente de la familia profesional sanidad.

Categoría: Técnico superior no sanitario.

Relación de titulaciones requeridas para el desempeño de un puesto de esta categoría:

— Técnico superior en Administración y Finanzas.
— Técnico superior en Secretariado.
— Técnico superior en Alojamiento.
— Técnico superior en Restauración.
— Técnico superior en Asesoría de Imagen Personal.
— Técnico superior en Gestión y Organización de Recursos Naturales y Paisajísticos.

— Técnico superior en Administración de Sistemas Informáticos.
— Técnico superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas.
— Técnico superior en Mantenimiento de Equipo Industrial.
— Técnico superior de Producción en Industrias de Artes Gráficas.
— Técnico superior en Servicios al Consumidor.
— Técnico superior en Imagen.

Y cualquier otro título de grado superior de Formación Profesional declarado formalmente.

Grupo IV. *Técnicos medios*

Categoría: Técnico medio sanitario.

Relación de titulaciones requeridas para el desempeño de un puesto de esta categoría:

— Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería.
— Técnico en Farmacia.

Y cualquier otro título de grado medio de Formación Profesional que sea declarado formalmente de la familia profesional sanidad.

Categoría: Técnico medio no sanitario.

Relación de titulaciones requeridas para el desempeño de un puesto de esta categoría:

— Técnico en Gestión Administrativa.
— Técnico en Comercio.

Y cualquier otro título de grado medio de Formación Profesional o Bachillerato declarado formalmente.

Grupo V. *Personal auxiliar*

Categoría: Personal auxiliar.

Relación de titulaciones requeridas para el desempeño de un puesto de esta categoría:

— Bachillerato Elemental.
— Graduado Escolar.
— Graduado en Educación Secundaria.

Y cualquier otro título de igual grado declarado formalmente.

Art. 13. *Puestos funcionales de jefes de servicio, supervisores y jefes de área.*—El personal perteneciente a los grupos y categorías profesionales que específicamente se establezca en cada caso, podrá acceder a los puestos funcionales de jefe de servicio, supervisor y jefe de área, sin perjuicio del respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Dado el carácter de estos puestos funcionales y su significación en la estructura organizativa del Hospital, su desempeño supone una especial dedicación sin sujeción, por tanto, a los turnos y a la distribución de la jornada que se establezca en este convenio colectivo. No obstante, la jornada anual tendrá la duración que con carácter general se contempla en este convenio.

Las condiciones generales del desempeño de estos puestos serán las reguladas en el Reglamento de Régimen Interior del Ente Público Hospital de Fuenlabrada.

Capítulo 4

Estabilidad en el empleo e incompatibilidades

Art. 14. *Estabilidad en el empleo.*—En aplicación del principio de estabilidad en el empleo, las necesidades permanentes de plantilla del Ente Público Hospital de Fuenlabrada serán cubiertas mediante contratación indefinida.

Las necesidades coyunturales de plantilla serán cubiertas mediante contratación temporal, al amparo de las modalidades legales vigentes en cada momento y con las limitaciones fijadas en el presente convenio colectivo.

Trimestralmente se facilitará a los sindicatos presentes en el comité de empresa relación de las altas y bajas habidas durante dicho período.

Art. 15. *Incompatibilidades.*—El personal del Ente Público Hospital de Fuenlabrada está sometido a las normas vigentes sobre incompatibilidades en el sector público.

El personal que pudiera incurrir en incompatibilidad en el Ente Público Hospital de Fuenlabrada quedará en la situación que corresponda en los términos acordados en el presente convenio.

Capítulo 5

Organización y dirección del trabajo

Art. 16. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo es facultad de la dirección del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, quien establecerá los sistemas de organización, racionalización y modernización que considere adecuados, así como la estructuración de los servicios, unidades o áreas de toda la organización, siempre de conformidad con los estatutos reguladores del Ente, el Reglamento de Régimen Interior, lo establecido en el presente convenio colectivo y cuantas disposiciones legales resulten de aplicación, informando al comité de empresa de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando las medidas organizativas supongan una modificación de las condiciones de trabajo se actuará de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17. *Eficiencia de los recursos.*—Los trabajadores del Ente Público Hospital de Fuenlabrada colaborarán en la optimización de los recursos utilizados para cada prestación y servicio, y participarán en las nuevas fórmulas organizativas que sean adoptadas con el fin de acercar la asistencia al usuario y mejorar la calidad del servicio.

Para mejorar la asistencia y calidad del servicio, los trabajadores del Ente Público Hospital de Fuenlabrada participarán, cuando sean requeridos, en todos aquellos programas, actuaciones y demás actividades formativas que con estos objetivos organice la dirección dentro de su jornada laboral, y fuera de esta de manera voluntaria.

Art. 18. *Facultades de la dirección del Ente Público Hospital de Fuenlabrada.*—Son facultades de la dirección del Ente Público Hospital de Fuenlabrada:

1. Dirigir la actividad operativa, en la forma más adecuada, para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores.
2. Organizar la actividad tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración necesaria con los trabajadores y su comité de empresa.
3. Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándoles su formación y promoción social y humana.
4. Establecer las plantillas de personal sin perjuicio de las competencias del Consejo de Administración.
5. Exigir rendimientos laborales normales de los trabajadores, para lo cual podrá, previa información al comité de empresa, adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y profesional, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
6. Redistribuir al personal, con arreglo a las necesidades de la organización, informando al comité de empresa. En todo caso, se respetarán las situaciones personales, concediéndose el necesario período de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

Art. 19. *Obligaciones del Ente Público Hospital de Fuenlabrada.*—Son obligaciones del Ente Público Hospital de Fuenlabrada:

1. Establecer los sistemas de trabajo, de modo que puedan ser realizados por los trabajadores en jornada normal con un rendimiento normal.
2. Fijar los turnos de trabajo a tenor de las necesidades del servicio, respetándose, en todo caso, las normas vigentes en esta materia.

Art. 20. *Derechos de los trabajadores.*—Los trabajadores tendrán como derechos básicos, los siguientes:

1. El de ocupación efectiva.
2. El de promoción y desarrollo profesional en el trabajo y a la formación continuada adecuada a la función desempeñada y al reconocimiento de su cualificación profesional en relación a dichas funciones.
3. El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza,

condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

4. El de su integridad física y una adecuada política de seguridad y salud.
5. El de respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
6. El de la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
7. El de ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
8. Ser informados de la cobertura del seguro de responsabilidad civil y patrimonial.
9. Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y del Reglamento de Régimen Interior del Ente Público Hospital de Fuenlabrada.

Art. 21. *Obligaciones de los trabajadores.*—1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de su superior jerárquico o persona en quien oficialmente delegue la dirección del Ente Público Hospital de Fuenlabrada.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido el contrato, el trabajador actuará con la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por la dirección del Ente Público Hospital de Fuenlabrada y el Reglamento de Régimen Interior del Ente Público Hospital de Fuenlabrada. En el ejercicio regular de sus facultades tanto los trabajadores como la dirección del Ente Público Hospital de Fuenlabrada someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Art. 22. *Trabajos de superior grupo profesional.*—La realización de trabajos de un grupo profesional superior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible y en ningún caso superior a los seis meses.

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.

Si como consecuencia de esta movilidad funcional el trabajador realizase funciones de un grupo profesional a superior, no tendrá derecho automático a dicho puesto de trabajo ni a su ascenso. No obstante ello, podrá optar a la cobertura de la vacante correspondiente, si la hubiera, por las funciones realizadas, todo ello participando en las oportunas pruebas exigibles según la normativa vigente en el Ente Público y se den los requisitos profesionales y de titulación requerida.

La dirección-gerencia del Hospital de Fuenlabrada informará al comité de empresa de las causas por las que una persona realiza trabajos de superior grupo profesional.

Durante el tiempo que una persona realice funciones de un grupo profesional superior percibirá las retribuciones correspondientes al citado grupo. En los supuestos que resulte posible se procederá a la sustitución del trabajador en su grupo y categoría de origen.

Art. 23. *Trabajos de inferior grupo profesional.*—Salvo en casos excepcionales, catástrofe o por riesgo de catástrofe y como norma general, queda prohibida la realización de trabajos de un grupo profesional inferior. En estos casos, el trabajo de inferior grupo profesional se hará por el tiempo mínimo imprescindible, percibiendo las retribuciones y conservando todos los derechos del grupo y categoría profesional de origen.

La dirección-gerencia del Hospital de Fuenlabrada informará inmediatamente al comité de empresa de las causas por las que una persona realiza trabajos de inferior grupo profesional.

Capítulo 6

Selección, contratación y promoción

Art. 24. *Criterios generales de selección.*—El sistema de acceso a las plazas de plantilla fija y temporal se regirá por los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Art. 25. *Proceso de selección para contratación laboral fija.*—Corresponde al Consejo de Administración del Ente Público Hospital de Fuenlabrada la aprobación de las plazas de personal laboral fijo que habrán de ser convocadas mediante el correspondiente proceso de selección, así como la fijación de los criterios que lo regulen. El Consejo de Administración del Ente Público Hospital de Fuenlabrada aprobará el número de plazas de personal laboral fijo que serán cubiertas por promoción interna, una vez recibidas y estudiadas las propuestas que el comité de empresa le haga llegar a través de la dirección-gerencia del Ente Público Hospital de Fuenlabrada con anterioridad a la convocatoria del proceso.

Las normas y el procedimiento reguladores del proceso de selección contemplarán, al menos, los siguientes aspectos:

— Requisitos de publicidad que debe cumplir el proceso de selección.
— Fijación de las fases del proceso y puntuación máxima de cada una de ellas.
  Las fases del proceso de selección serán al menos las siguientes: Baremación de currículum, valoración de conocimientos, aptitudes y actitudes mediante el procedimiento adecuado a la categoría profesional y al puesto de trabajo.
  La realización de las pruebas necesarias serán valoradas por un equipo de tres personas, dos nombradas por la gerencia del Ente Público Hospital de Fuenlabrada y una nombrada por el comité de empresa que pertenezca a la misma categoría o, en su defecto, al mismo grupo profesional o superior que el trabajador a seleccionar.
— Publicidad de los resultados.

La mesa de selección.—Se constituirá una mesa de selección, cuya función será la supervisión del proceso de selección en todas sus fases, vigilando el cumplimiento de las bases del proceso de selección y las directrices emanadas por el Consejo de Administración del Ente Público Hospital de Fuenlabrada.

Composición.—Su composición será la siguiente:

— El director-gerente del Ente Público Hospital de Fuenlabrada o persona en quien este delegue, que, en todo caso, actuará como presidente de la mesa de selección.
— Un responsable del Área de Recursos Humanos o persona en quien delegue.
— Tres personas nombradas por el director-gerente.
— Cinco representantes nombrados por el comité de empresa, realizando el nombramiento de manera rotatoria las distintas organizaciones sindicales que formen parte del comité de empresa.

Funcionamiento de la mesa de selección.—Cada miembro de la mesa de selección nombrará un sustituto, que asistirá a las reuniones en caso de ausencia justificada del titular.

Todos los miembros de la mesa actuarán con voz y con voto. En caso de empate en la votación, decidirá el voto de calidad del presidente de la mesa de selección.

El puesto de titular o suplente de la mesa de selección estará sujeto a las causas de abstención y recusación previstas en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La dirección-gerencia del Ente Público Hospital de Fuenlabrada nombrará un secretario, cuya función será levantar acta de lo acordado en sus reuniones. Este secretario tendrá voz pero no voto, en el caso de no ser miembro de la mesa.

Una vez concluido el proceso de selección, la mesa de selección publicará la lista final de candidatos seleccionados, con los cuales la dirección-gerencia procederá a formalizar los contratos correspondientes.

Convocatoria del proceso para contratación laboral fija.—La convocatoria del proceso la realizará el Ente Público Hospital de Fuenlabrada a través de la dirección-gerencia, de acuerdo con las normas de publicidad marcadas por el Consejo de Administración.

Se valorarán los servicios prestados en el Hospital de Fuenlabrada, siempre que hayan sido prestados en la misma categoría que la plaza a la que se participa en el proceso de selección para contratación laboral fija.

La documentación que se entregue a los solicitantes contendrá las siguientes especificaciones al menos:

— Número, características y condiciones de las plazas convocadas.
— Breve descripción de los requerimientos solicitados para cada plaza.

— Requisitos que deben cumplir los candidatos para ingreso en la Administración Pública.
— Baremo.
— Solicitud de empleo.
— Lugar y plazo de presentación de solicitudes.
— Lugar de publicación de las listas de admitidos al proceso de selección y resultados finales.
— Porcentaje de reserva a minusválidos.

Art. 26. *Promoción interna para el acceso a plazas de personal laboral fijo.*—El Consejo de Administración en las normas sobre proceso de selección para contratación laboral fijo, fijará el porcentaje de plazas, por grupo profesional, que se cubrirán mediante promoción interna.

El comité de empresa, con anterioridad a la convocatoria, podrá hacer propuestas a la dirección-gerencia para que las eleve, en su caso, al Consejo de Administración sobre el número de plazas que deben ser cubiertas por promoción interna, no superando el 50 por 100 del total de las plazas a convocar.

Las plazas no cubiertas por promoción interna se sumarán a las ofertadas en el proceso de selección por turno libre.

Art. 27. *Procedimiento de selección de contratación temporal.*—Para la contratación temporal, el Ente Público Hospital de Fuenlabrada acordará con el comité de empresa los criterios de contratación temporal en los que se cumplan los requisitos de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, sin perjuicio de la necesaria agilidad en la selección de candidatos y cobertura de plazas.

El comité de empresa participará en el seguimiento de la selección de trabajadores a través de un miembro designado por el comité de la misma categoría o, en su defecto, grupo profesional igual o superior que el del trabajador a seleccionar.

Art. 28. *Promoción interna para acceso a vinculaciones temporales.*—Con carácter voluntario, el personal con contrato laboral fijo podrá ser contratado temporalmente en una categoría profesional de un grupo profesional igual o superior, siempre que ostente los requisitos de la titulación requerida y haya prestado servicios como contratado laboral fijo durante, al menos, un año en el grupo de procedencia.

Durante el tiempo que permanezca con esta contratación temporal el trabajador mantendrá suspendido el contrato laboral fijo en su categoría origen y percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría para la que ha sido contratado de manera temporal, teniendo derecho a la reserva de puesto de trabajo y turno en su plaza de personal laboral fijo.

La firma de este contrato temporal no supondrá consolidación de derecho alguno a tales retribuciones ni a la obtención de una nueva plaza de esta categoría como personal laboral fijo.

Los criterios reguladores de los procesos de promoción interna temporal serán establecidos por la dirección previo acuerdo con el comité de empresa.

La duración de estas contrataciones temporales estará sujeta a la finalización de la causa que la dio origen.

Art. 29. *Criterios en materia de contratación.*—La contratación del personal del Ente Público Hospital de Fuenlabrada se realizará conforme a los principios marcados en sus estatutos reguladores, en las formas previstas en la normativa vigente en cada momento y conforme a lo previsto en el presente convenio.

Art. 30. *Clasificación del personal en razón a la contratación.*—El personal se clasificará de la forma siguiente:

a) Personal fijo. Es aquel que, habiendo superado el proceso de selección para personal laboral fijo, realice de modo permanente los trabajos propios de la actividad del Hospital de Fuenlabrada.
b) Personal interino. Es aquel que, temporalmente, se contrata para sustituir a trabajadores fijos con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir puestos de trabajo pendientes de ofertar en virtud de la oportuna convocatoria.
c) Personal temporal o de duración determinada. Es aquel que se precisa para realizar trabajos de carácter coyuntural, considerándose de tal condición aquellos que deriven del exceso de actividad, necesidades extraordinarias o circunstancias especiales, inicios de actividad o programas y/o acciones específicas.

Art. 31. *Adquisición y pérdida de la condición de personal laboral fijo.*—La condición de personal laboral fijo se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

a) Superación de las pruebas de selección previstas en el presente convenio colectivo.
b) Contrato de trabajo debidamente rubricado por las partes.
c) Incorporación efectiva al puesto de trabajo con la consiguiente superación del período de prueba.

La condición de personal laboral fijo se pierde:

a) Por la no incorporación al puesto de trabajo imputable al interesado no mediando causas debidamente justificadas.
b) La renuncia.
c) La pérdida sobrevenida de algunos de los requisitos exigidos para participar en el proceso de selección.
d) La sanción disciplinaria de despido o, en su caso, la correspondiente sentencia firme con tal pronunciamiento.
e) Por jubilación.

Art. 32. *Contratos.*—El Ente Público Hospital de Fuenlabrada se someterá a la normativa laboral vigente en materia de contratación.

De acuerdo con los criterios generales de selección y contratación establecidos en el presente convenio colectivo y dentro del margen negociador que la Ley reconoce al ámbito convencional, se establecen las siguientes especificaciones para los contratos que a continuación se relacionan:

Eventual.—De naturaleza temporal el presente contrato se suscribirá para atender exigencias asistenciales o de funcionamiento del Hospital de naturaleza circunstancial y en supuestos de acumulación de tareas, aunque estas sean las normales del Ente Público.

La duración máxima de estos contratos, con independencia del número de ellos, será de seis meses en un período de doce meses, siendo que la suspensión de este contrato por los motivos de maternidad, adopción o acogimiento, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y ejercicio del derecho de huelga, suponen la ampliación del contrato por un tiempo igual al que dure la suspensión.

Interinidad.—De naturaleza temporal el contrato de interinidad podrá suscribirse para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en el presente convenio colectivo o correspondiente norma de aplicación y para ocupar puestos de trabajo hasta la realización del correspondiente proceso de selección y consecuente cobertura del puesto de trabajo. Asimismo, puede emplearse para completar la jornada reducida de trabajadores que en virtud del presente convenio o legalmente tengan derecho a ello.

Contrato a tiempo parcial.—Con la excepción de los contratos previstos en el apartado anterior para completar la jornada reducida de un trabajador en el contrato a tiempo parcial, ya sea indefinido o temporal, la jornada a pactar con el trabajador no podrá ser inferior al 50 por 100 de la jornada completa de otro trabajador comparable.

De conformidad con la jornada complementaria establecida en el artículo 45 del presente convenio colectivo, los trabajadores sujetos a esta modalidad contractual realizarán la jornada complementaria que les corresponda proporcionalmente a la jornada ordinaria contratada.

Contrato por obra o servicio determinado.—De naturaleza temporal, el contrato por obra o servicio se suscribirá para realizar programas o acciones con sustantividad propia dentro de la empresa, incluidas las de inicio o puesta en marcha de actividad. La duración de estos contratos no será superior a un año. En estos contratos el período de prueba será el que corresponda en función del grupo y categoría profesional en el que se integre el trabajador así contratado, siendo que, en todo caso, será proporcional al tiempo de duración previsto.

Contratos para el fomento de la contratación indefinida.—De conformidad con las disposiciones reguladoras de esta materia, las partes firmantes acuerdan la utilización de aquellas fórmulas gubernativas que se establezcan como fomento de la contratación indefinida, arbitrando para ello y mediante la negociación y acuerdo con el comité de empresa las medidas que resulten precisas para su efectiva aplicación.

Art. 33. *Períodos de prueba.*—La duración máxima de los períodos de prueba será la siguiente:

— Grupos profesionales I y II: Seis meses.
— Grupos profesionales III, IV y V: Dos meses.

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

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.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores del Ente Público Hospital de Fuenlabrada.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que accedan por promoción interna tendrán reserva de puesto de trabajo durante el período de prueba de la categoría a la que hayan accedido.

Art. 34. *Incorporación del personal laboral fijo.*—El personal laboral fijo perteneciente a categorías en las que exista proceso de movilidad interna, se incorporará, tras superar el correspondiente proceso de selección, a un puesto y turno provisional, debiendo participar obligatoriamente en el primer proceso de movilidad interna para obtener un turno fijo.

Art. 35. *Movilidad voluntaria dentro del mismo grupo profesional.*—La movilidad voluntaria dentro de una misma categoría se hará para ocupar puestos de trabajo que hayan quedado vacantes o plazas de nueva creación.

Con carácter general, cada año se realizará un proceso de movilidad voluntaria interna en aquellas categorías en las que existan vacantes o plazas de nueva creación y se haya incorporado de manera provisional personal laboral fijo.

Corresponde a la dirección-gerencia del Hospital de Fuenlabrada la definición del perfil de las plazas a cubrir mediante movilidad voluntaria.

La convocatoria de las plazas contendrá la relación de vacantes por categorías con expresa constancia del área, servicio o unidad, turno, horario, requisitos de los participantes, méritos a valorar y baremo.

En las convocatorias anuales podrán participar todos los trabajadores con contrato laboral fijo que se encuentren en situación de activo, en licencia por maternidad, permisos con reserva de puesto de trabajo y excedencias con reserva de puesto de trabajo.

Las plazas ofertadas en la convocatoria de movilidad voluntaria podrán declararse desiertas en aquellos casos en que no haya ningún candidato que reúna los requisitos necesarios exigidos en la convocatoria.

Los criterios reguladores de los procesos de movilidad voluntaria serán establecidos por la dirección previo acuerdo con el comité de empresa.

Art. 36. *Movilidad profesional voluntaria.*—Con el fin de favorecer el desarrollo profesional de los trabajadores del Hospital de Fuenlabrada, la dirección, previo informe del comité de empresa, establecerá un sistema de reciclaje por las diferentes unidades entre el personal que voluntariamente solicite prestar servicios temporalmente en unidades para las que se requiera un entrenamiento determinado, con ocasión de bajas de larga duración del personal laboral fijo que generen reserva de puesto al trabajador en estas unidades.

Las solicitudes serán atendidas por la dirección de conformidad con las necesidades existentes en cada momento, su facultad organizativa, las características del puesto, el perfil del solicitante en relación al puesto de trabajo concreto y antigüedad en el Hospital de Fuenlabrada, si varios candidatos reúnen las mismas condiciones requeridas para el puesto.

Art. 37. *Bajas voluntarias.*—El trabajador que quiera cesar voluntariamente en el Ente Público Hospital de Fuenlabrada habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de Recursos Humanos, en los siguientes plazos:

— Titulados superiores especialistas y titulados superiores: Un mes.
— Resto de personal: Quince días.

No será obligatorio dar el preaviso en el tiempo arriba fijado cuando la comunicación de baja voluntaria tenga su origen en el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro Civil, padres, hijos y hermanos consanguíneos.

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

La inobservancia del plazo de preaviso supondrá la deducción de una cantidad equivalente al salario diario con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias por cada día de preaviso que falte, así como la pérdida del derecho a cobro de incentivos del período correspondiente de que se trate.

Capítulo 7

Tiempo de trabajo

Art. 38. *Tiempo de trabajo.*—Es el período en el que el personal permanece en el centro a disposición del mismo y en ejercicio efectivo de su actividad y funciones. Su cómputo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de cada jornada el personal se encuentre en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su actividad y funciones. Se considerará, asimismo, tiempo de trabajo los servicios prestados fuera del centro sanitario, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del centro.

Art. 39. *Programación funcional y calendario laboral del centro.*—La dirección del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, en uso de su capacidad de organización y dirección del trabajo, dictará las instrucciones necesarias en orden a articular, coordinadamente y en todo momento, la actividad de los distintos servicios y del personal de cada uno de ellos para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

A través de la programación funcional correspondiente se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

En el primer trimestre de cada año el Ente Público Hospital de Fuenlabrada negociará un calendario laboral que contemplará la jornada ordinaria a realizar por sus trabajadores, días festivos y período vacacional.

La concreción del citado calendario vendrá dada por la planificación atendiendo a criterios de organización y a la actividad funcional que se realice en cada servicio y/o unidad, respetando el marco establecido en el presente convenio.

Art. 40. *Pausa en el trabajo.*—Siempre que la duración de una jornada exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho a una pausa de veinte minutos durante la jornada laboral, que deberá disfrutarse sin menoscabo del servicio. Si la jornada excede de diez horas, la pausa será de treinta minutos. Dicha pausa tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Art. 41. *Jornada ordinaria de trabajo.*—1. La jornada ordinaria de trabajo será de 1.533 horas anuales de trabajo efectivo, con un promedio semanal de treinta y cinco horas en un máximo de 219 jornadas. Los trabajadores que no presten servicios a lo largo de todo el año deberán realizar una jornada proporcional al tiempo de servicios prestados.

2. A los efectos del cómputo de la jornada ordinaria única anual, cada hora nocturna realmente realizada por los profesionales deberá multiplicarse por el coeficiente 1,080. El resultado de dicha multiplicación se entenderá como horas efectivamente trabajadas en cada una de las noches.

La fórmula para hallar el cómputo de horas realizadas en aplicación del coeficiente, cualquiera que sea la proporción y distribución de las jornadas en turno diurno y nocturno, será la siguiente:

— Número de horas de trabajo efectivo prestadas en el turno nocturno multiplicado por 1,080, más número de horas trabajadas en turno diurno, igual a 1.533.

3. La distribución horaria de la jornada anual establecida en este convenio se realizará respetando los descansos entre jornadas y semanales establecidos en el presente convenio.

Art. 42. *Turnos de trabajo en jornada ordinaria.*—Se considera trabajo por turnos toda forma de organización del trabajo en equipo por la que el personal ocupe sucesivamente las mismas plazas con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para

el personal la necesidad de realizar su trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o de semanas.

En consecuencia, es personal por turnos aquel cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos.

Tipos de turnos y horarios.—Como norma general se establecen los siguientes turnos:

— Turno de mañana: El que se realiza durante siete horas asignadas de forma continua, entre las 8 y las 15 horas.
— Turno de tarde: El que se realiza durante siete horas asignadas de forma continua, entre las 15 y las 22 horas.
— Turno deslizante: El que se realiza durante siete horas asignadas de forma continua, entre las 8 y 15 horas, con rotaciones equitativas entre los miembros de la unidad de responsabilidad que realice una actividad programada de tarde, entre las 15 y 22 horas, con un límite máximo del 35 por 100 de las jornadas de cada trabajador. Este turno se podrá establecer para el personal que preste servicios en quirófanos, consultas externas y pruebas diagnósticas y terapéuticas.
La adscripción a este turno del personal facultativo alcanzará a un 50 por 100 en el año 2005, a un 75 por 100 en el año 2006, y al 100 por 100 en el año 2007.
— Turnos rotatorios: De mañana y noche, tarde y noche, incluidos domingos y festivos, según convenga para la mejor organización de la actividad asistencial del Hospital y para el mejor reparto del trabajo, con un límite óptimo de 42 noches al año. Ningún trabajador podrá rotar por los tres turnos de mañana, tarde y noche.

Atendiendo a la penosidad que el turno rotatorio conlleva, los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años que estén realizando el mencionado turno tendrán derecho a que se les asigne el turno diurno que tengan de referencia. Este derecho será atendido en el plazo de un año desde la fecha de la solicitud efectuada por el trabajador, salvo que necesidades del servicio debidamente justificadas no lo permitan. En este caso, la gerencia deberá notificar y justificar al trabajador las causas que motivan la denegación, dando cuenta de ello al comité de empresa para que emita informe.

La solicitud del derecho recogido en el párrafo anterior podrá ser presentada ante el gerente desde un año antes de la fecha en la que el trabajador cumpla cincuenta y cinco años, si bien el derecho no nacerá hasta el cumplimiento de esta edad.

Aquellos trabajadores a los que se refiere este apartado, podrán realizar un exceso de jornada retribuida al valor de hora ordinaria hasta el límite máximo de los complementos que dejan de percibir, teniendo en cuenta las necesidades de las organizaciones sanitarias y en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Con carácter general, el personal laboral fijo tendrá asignado un turno de trabajo de los descritos con anterioridad.

Con carácter excepcional, y en aras de garantizar una adecuada atención a los ciudadanos, así como optimizar el rendimiento de recursos críticos del Hospital, se podrán establecer horarios de entrada y salida diferentes, garantizando siempre la continuidad y el tiempo correspondiente de jornada.

Asimismo, y para unidades concretas, previo acuerdo con el comité de empresa y con carácter excepcional, se podrán establecer otros turnos con duraciones de diez, doce o veinticuatro horas y con diferentes rotaciones.

Por circunstancias de carácter estructural y justificado, la dirección-gerencia podrá variar la adscripción de un trabajador o equipo de un turno a otro, previa comunicación justificada a las personas afectadas y al comité de empresa, de acuerdo con los trámites y garantías que reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 43. *Nocturnidad.*—Se considera período nocturno la jornada ordinaria realizada de forma continuada entre las veintidós y las ocho horas del día siguiente.

La realización de jornada ordinaria nocturna se retribuirá de acuerdo con el complemento salarial que se establece en el presente convenio.

El período nocturno que comience la víspera de domingo o festivo tendrá la consideración especial y distinta al período nocturno en días laborables, y se retribuirá de acuerdo con el complemento salarial asignado en el presente convenio.

Art. 44. *Jornada ordinaria en domingos y festivos.*—La realización de jornada ordinaria en domingos y festivos se retribuirá de acuerdo con el complemento salarial que se establece en el presente convenio.

Art. 45. *Jornada complementaria.*—1. Cuando se trate de la prestación de servicios de atención permanente y continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario y el mantenimiento de los servicios, el personal del Ente Público desarrollará una jornada complementaria en la forma en que se establezca a través de la programación funcional correspondiente. La realización de esta jornada tendrá la consideración de obligatoria para el personal, salvo las excepciones previstas en la Ley.

2. La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada complementaria y a la jornada ordinaria será de cuarenta y ocho horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo cuatrimestral.

3. No serán tomados en consideración para la indicada duración máxima los períodos de localización, salvo que el interesado sea requerido para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, caso en que se computará como jornada tanto la duración del trabajo desarrollado como los tiempos de desplazamiento.

A estos efectos se considera período de localización aquel en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización y presencia inmediata para la prestación de un trabajo o servicio efectivo cuando fuera llamado para atender las necesidades que eventualmente se puedan producir.

4. Estarán exentos de realizar jornada complementaria si así lo solicitan, los trabajadores que se encuentren en algunas de las siguientes situaciones:

a) Gestación de más de veinte semanas.
b) Mayores de cincuenta y cinco años.
c) Situación derivada de "salud laboral".
d) Tener a su cargo un menor de hasta doce meses, siendo que esta última circunstancia sólo eximirá si razones del servicio lo permiten y que serán, en caso denegatorio, debidamente motivadas y comunicadas.

5. Lo previsto en el presente artículo llevará aparejado las retribuciones correspondientes en los términos que se regulan en el presente convenio.

Art. 46. *Jornada especial.*—1. Cuando las previsiones del artículo anterior fueran insuficientes para garantizar la adecuada atención continuada y permanente, y siempre que existan razones organizativas o asistenciales que así lo justifiquen, previa oferta expresa de la dirección, podrá superarse la duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y la jornada complementaria, cuando el personal manifieste por escrito, individualizada y libremente, su consentimiento en ello.

En este supuesto los excesos de jornada sobre lo establecido en el párrafo anterior tendrán el carácter de especial y con los límites máximos anuales siguientes:

— 250 horas anuales máximas en el año 2005.
— 200 horas anuales máximas en el año 2006.
— 150 horas anuales máximas en el año 2007.

2. El consentimiento a que se refiere el párrafo anterior se otorgará una vez superado el período de prueba, se solicitará y realizará por escrito libremente y supondrá un compromiso anual renovable de forma automática si no se presenta renuncia expresa.

3. En los supuestos previstos en este artículo, el centro sanitario deberá asegurar que:

a) Nadie sufra perjuicio alguno por el hecho de no prestar el consentimiento a que se refieren los párrafos anteriores, entendiendo que no es perjuicio a estos efectos un menor nivel retributivo derivado de un menor nivel de dedicación.
b) Existan registros actualizados del personal que desarrolle este régimen de jornada, en el que conste el número de horas realizadas cada trabajador inscrito, que estarán a disposición de las autoridades administrativas o laborales competentes, que podrán prohibir o limitar por razones de seguridad o salud del personal los excesos sobre la duración máxima de la jornada prevista en el apartado anterior.
c) Se respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud.

Art. 47. *Jornada y descansos diarios.*—1. El tiempo de trabajo correspondiente a la jornada ordinaria no excederá de doce horas ininterrumpidas.

No obstante, mediante la programación funcional se podrán establecer jornadas de hasta veinticuatro horas para determinados servicios o unidades con carácter excepcional y cuando así lo aconsejen razones organizativas o asistenciales.

2. El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido de doce horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente. La suma de jornada ordinaria y complementaria no podrá exceder de veinticuatro horas.

3. El descanso entre jornadas de trabajo previsto en el apartado anterior se reducirá, en los términos que exija la propia causa que lo justifica, en los siguientes supuestos:

a) En el caso de trabajo a turnos, cuando el personal cambie de equipo y no pueda disfrutar del período de descanso diario entre el final de la jornada de un equipo y el comienzo de la jornada del siguiente.
b) Cuando se sucedan, en un intervalo inferior a doce horas, tiempos de trabajo correspondientes a jornada ordinaria, jornada complementaria o, en su caso, jornada especial.

4. En los supuestos previstos en el apartado anterior será de aplicación el régimen de compensación por medio de descansos alternativos establecidos en el presente convenio.

5. Cuando por circunstancias excepcionales, a petición de la empresa, el trabajador deba realizar dos turnos consecutivos en jornada ordinaria, las horas realizadas en el segundo se multiplicarán por el coeficiente 1,3. El resultado de dicha multiplicación se entenderá como horas efectivamente trabajadas en este turno.

Art. 48. *Descanso semanal.*—1. El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido con una duración media de veinticuatro horas semanales, período que se incrementará con el mínimo de descanso diario previsto en el artículo anterior. El período de referencia para el cálculo del período de descanso será de dos meses.

2. En el caso de que no se hubiera disfrutado del tiempo mínimo de descanso semanal en el período establecido en el apartado anterior, se producirá una compensación a través del régimen de descansos alternativos previstos en el presente convenio.

Art. 49. *Régimen de descansos alternativos.*—1. Cuando no se hubiera disfrutado de los períodos mínimos de descanso diario establecidos en el presente convenio, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos de duración no inferior a la reducción experimentada.

2. La compensación señalada en el apartado anterior se entenderá producida cuando se haya disfrutado, en cómputo trimestral, un promedio semanal de noventa y seis horas de descanso, incluyendo los descansos semanales disfrutados, computando para ello todos los períodos de descanso de duración igual o superior a doce horas consecutivas.

3. El disfrute de los descansos compensatorios previstos en este artículo no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación de servicios.

Art. 50. *Vacaciones.*—Los trabajadores del Ente Público Hospital de Fuenlabrada tendrán derecho al disfrute, en concepto de vacaciones anuales, de un mes natural o treinta días naturales de tomarse en un período comprendido entre dos meses.

El salario a percibir durante las vacaciones será el que se establece en el capítulo de retribuciones del presente convenio.

Las vacaciones se disfrutarán forzosamente dentro del año a que correspondan, no pudiendo acumularse a otro año distinto ni ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto en los contratos temporales inferiores a un año o en los casos de extinción de la relación laboral antes de su disfrute.

Los trabajadores contratados con posterioridad al 1 de enero y los que cesen antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, de acuerdo con el tiempo trabajado durante el año natural que corresponda. En el supuesto de ceses, habiéndose disfrutado más vacaciones de las que correspondieran, se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante la correspondiente deducción económica en la liquidación final.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. No obstante lo anterior, el trabajador podrá acordar con la dirección el disfrute de vacaciones fuera de este período, previa solicitud y condicionado a las necesidades del servicio.

Cuando por necesidades de la empresa, debidas a razones excepcionales, el trabajador tenga que disfrutar sus vacaciones fuera del calendario vacacional establecido, tendrá derecho a una compensación que será acordada en el seno de la comisión paritaria.

Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos comenzando en los días 1 ó 16 de cada mes, como norma general. La suma total de ambos períodos será de treinta días naturales.

Excepcionalmente, se autorizarán varios fraccionamientos que, en ningún caso, pueden suponer períodos mínimos de disfrute de vacaciones inferiores a siete días naturales, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. En este caso, la duración será de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o del tiempo proporcional correspondiente a los servicios efectivamente prestados. A estos efectos, los sábados no serán considerados hábiles.

Las vacaciones anuales se podrán disfrutar a solicitud del trabajador y previa autorización de la dirección o del responsable de la respectiva unidad de responsabilidad. La fecha de disfrute de las vacaciones será conocida por los trabajadores con, al menos, dos meses de antelación a su inicio.

Cada unidad de responsabilidad organizará, por acuerdo entre los trabajadores, el disfrute de sus períodos vacacionales. En el caso de que no exista acuerdo tendrán prioridad para elegir los trabajadores que no hayan fraccionado sus vacaciones o los que lo hagan en el menor número de períodos, estableciéndose dentro de cada unidad un sistema objetivo de adjudicación de los períodos de disfrute que, en todo caso, garanticen el número adecuado de efectivos establecidos por la dirección correspondiente.

Los días de libranza, permisos, etcétera, no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales, salvo las excepciones contempladas en el presente convenio.

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

En las situaciones de incapacidad temporal o baja maternal que se inicien con anterioridad a la fecha establecida para el disfrute de vacaciones y coincidan con la fecha prevista, el trabajador tendrá derecho al retraso de sus vacaciones a fechas posteriores a la situación de alta, debiendo pactarse un nuevo período de disfrute.

Una vez iniciado el disfrute de las vacaciones reglamentarias solo se interrumpirán si se produjera una incapacidad temporal que requiera hospitalización.

La maternidad que tenga lugar una vez iniciado el período vacacional que corresponda y durante su disfrute, dará lugar a la interrupción del mismo, continuándose el disfrute de las vacaciones en las fechas inmediatas consecutivas a la finalización del permiso por maternidad, pudiendo superar, en este caso, el límite del 31 de diciembre a efectos del disfrute de vacaciones.

Capítulo 8

Permisos, suspensión del contrato de trabajo y excedencias

Art. 51. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores, previo aviso y justificación escrita, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Quince días naturales ininterrumpidos por razón de matrimonio o convivencia de hecho debidamente registrada, contados desde el día del hecho causante.
2. Tres días naturales por nacimiento de hijo o adopción. Si el hecho causante se produce fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cinco días naturales.
3. Cinco días naturales contados desde el hecho causante por fallecimiento del cónyuge o conviviente y familiares de primer grado de consaguinidad.
   Tres días naturales por familiares de afinidad de primer grado o de grado más lejano si mediara convivencia estable, debidamente acreditada.
   Dos días naturales en caso de fallecimiento de familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad.
   Si el hecho causante se produjera fuera de la Comunidad de Madrid, se incrementará un día natural el permiso.

4. Cinco días naturales por enfermedad grave o accidente que requiera hospitalización del cónyuge o conviviente, o familiares de primer grado de consaguinidad.
   Tres días naturales por enfermedad grave o accidente que requiera hospitalización de familiares de primer grado de afinidad o de grado más lejano si mediara convivencia estable, debidamente acreditada.
   Dos días naturales por enfermedad grave o accidente que requiera hospitalización de familiares de segundo grado de consaguinidad o afinidad.
   Si el hecho causante se produjera fuera de la Comunidad de Madrid, se incrementará un día natural el permiso.
5. En las intervenciones quirúrgicas de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad o de grado más lejano si mediara convivencia estable, debidamente acreditada, que no requieran hospitalización, se considerará, a los efectos de concesión, el día de la intervención como un día de permiso.
   Si el hecho causante se produjera fuera de la Comunidad de Madrid, se incrementará un día natural el permiso.
6. El tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica del trabajador, sus hijos menores de dieciséis años o con minusvalía superior al 55 por 100, cónyuge o conviviente y padres del trabajador.
7. Un día por traslado de domicilio habitual. Dos días si el traslado se realiza entre distintos municipios.
8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. Cuando se sobrepase este límite podrá iniciarse el expediente para pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1, del artículo 46, del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargos, se descontará el importe de las horas no trabajadas en el Ente Público Hospital de Fuenlabrada.
   Se entenderá por deber de carácter público y personal:
   1. La asistencia a tribunales y comisarías, previa citación.
   2. La asistencia a plenos o comisiones informativas y de gobierno por los concejales de Ayuntamiento.
   3. El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral.
   4. Asistencia a tribunales de exámenes u oposiciones con nombramiento del órgano convocante.
9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
   Procede la concesión de este permiso siempre que no sea posible la realización en horario distinto al de la jornada laboral del trabajador.
10. La madre o padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora por nacimiento de hijo prematuro u hospitalizado tras el parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.
11. Se concederán permisos para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente a los representantes de los trabajadores en la empresa y delegados sindicales con cargo al crédito horario reconocido para el ejercicio de estas funciones.
12. El trabajador tendrá derecho al disfrute del tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, siempre que la realización de los mismos coincida con su horario y jornada laboral.
    Se considerará que son exámenes generadores del derecho a permiso aquellos con condición de eliminatorios, definitivos y/o finales.
    Los trabajadores que tengan planificado como laborable el turno inmediatamente anterior a la realización del examen, lo librarán con cargo al presente permiso.
    Se consideran exámenes las pruebas de selección de las Ofertas de Empleo Público en las que participe el trabajador.
13. Durante el año podrán disfrutarse cuarenta y dos horas de libre disposición, no pudiéndose fraccionar su disfrute en un número de horas inferior al de su correspondiente jornada, sin que como regla general estas puedan acumularse a las vacaciones anuales.
    Las fechas de disfrute de estos días serán solicitadas por el trabajador con antelación suficiente que haga compatible su disfrute con la organización del servicio. El personal con contrato inferior a un año tendrá derecho a disfrute de la parte proporcional.
    Estas horas se encuentran ya descontadas de la jornada anual a realizar establecida en este convenio, debiendo disfrutarse antes del 15 de enero a efectos de liquidación de la jornada anual ordinaria de cada trabajador.

Art. 52. *Permiso sin sueldo.*—Los trabajadores con una antigüedad de al menos un año en el Hospital de Fuenlabrada podrán solicitar un permiso anual sin sueldo. La duración de este permiso no podrá ser inferior a quince días ni superior a tres meses.

El trabajador solicitará el permiso al menos con quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute mediante escrito en el que manifestará el tiempo por el que pide el permiso.

Durante el disfrute de este permiso el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y turno.

La concesión de este permiso estará supeditada al adecuado funcionamiento de los servicios y será excepcional durante los períodos vacacionales.

Art. 53. *Licencias especiales en los supuestos de maternidad y paternidad.*—1. Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar, a partir del día primero de la semana trigésimo séptima de embarazo, de un permiso retribuido con cargo al Ente Público Hospital de Fuenlabrada hasta la fecha del parto.

Las trabajadoras del Ente Público Hospital de Fuenlabrada tendrán derecho a una licencia retribuida como consecuencia de la suspensión de la relación laboral por maternidad de una duración de 122 días, que se ampliará en los supuestos de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Dado que la prestación de maternidad a cargo de la Seguridad Social tiene una duración de 112 días, los diez días restantes tendrán la consideración de permiso retribuido.

El período de la licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de licencia.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 122 días previstos anteriormente o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

2. Permiso por lactancia.—Los trabajadores, padre o madre, en el supuesto que ambos trabajen, tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral ordinaria en una hora diaria sin reducción de haberes para el cuidado y atención de hijos menores de doce meses. En caso de parto múltiple, este permiso será de dos horas. El trabajador comunicará a su jefe inmediato la franja horaria en que hará uso de su derecho, así como su modificación.

El trabajador que solicite le permiso deberá acreditar que el otro progenitor no está disfrutando de permiso por idéntico concepto. La acreditación será de oficio si ambos progenitores son personal del Ente Público Hospital de Fuenlabrada.

3. Adopción de menores de seis años.—En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración

de 122 días, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Dado que la prestación por adopción o acogimiento a cargo de la Seguridad Social tiene una duración de 112 días, los diez días restantes tendrán la consideración de permiso retribuido.

4. Adopción de mayores de seis años.—La duración de la licencia será, asimismo, de 122 días en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Dado que la prestación de adopción o acogimiento a cargo de la Seguridad Social tiene una duración de 112 días, los diez días restantes tendrán la consideración de permiso retribuido.

En caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 122 días previstos en el párrafo anterior.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de licencia previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Art. 54. *Reducciones de jornada.*

a) Reducción de jornada para cuidado de hijo. Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

b) Reducción de jornada para cuidado de familiar. Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, quien se encargue del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de grado más lejano si mediara convivencia estable, debidamente acreditada, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

c) Reducción de jornada para víctimas de violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o a la aplicación de un horario flexible, conforme al acuerdo entre la dirección del Ente Público Hospital de Fuenlabrada y la trabajadora afectada. En el caso de que la reordenación del tiempo de trabajo no fuera posible por razones organizativas o de interés particular de la afectada, se optará por una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones.

Las trabajadoras que hagan uso de este derecho de reducción, por las causas anteriormente detalladas, se verán incursos en incompatibilidad para desempeñar otra actividad remunerada durante la franja horaria en que han solicitado la reducción.

Art. 55. *Suspensión del contrato de trabajo por voluntad entre las partes.*—En desarrollo de la suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes, y siempre que resulte posible de acuerdo con la organización y funcionamiento de los servicios, el trabajador podrá solicitar la suspensión del contrato de trabajo suscrito con el Ente Público Hospital de Fuenlabrada, por las siguientes causas:

1. Por suscribir un contrato temporal de otra categoría profesional de un grupo profesional igual o superior con el Ente Público Hospital de Fuenlabrada, durante el tiempo que dure la contratación.
2. En caso de necesidad justificada que no se encuentre prevista con otro tipo de permiso o excedencia en el presente convenio, por un tiempo no superior a seis meses.
3. Por colaboración en ONG's y otros programas de ayuda humanitaria, por un tiempo de seis meses, prorrogable como máximo por otros seis meses.

Requisitos de la suspensión.—La duración de esta suspensión no podrá ser inferior a un mes y el tiempo máximo de permanencia en esta situación estará condicionada al cese efectivo de la causa para la que se solicitó.

La suspensión será solicitada con al menos quince días de antelación a su inicio, mediante escrito en el que se manifestará la causa de la solicitud y el tiempo por el que se pide la suspensión.

La dirección-gerencia, también mediante escrito, comunicará la concesión. En caso de denegación, la dirección-gerencia lo comunicará por escrito al trabajador justificando los motivos de la denegación.

Efectos de la suspensión.—La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, teniendo el trabajador derecho, al cesar la causa de la suspensión, a la reincorporación al puesto de trabajo y turno reservado.

Art. 56. *Suspensión del contrato de trabajo por violencia de género.*—La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a una suspensión del contrato de trabajo durante seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, y siempre que se determine por resolución judicial, se podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Efectos de la suspensión.—La suspensión del contrato de trabajo por esta causa generará reserva del puesto de trabajo.

Art. 57. *Excedencias.*—1. Excedencias forzosas: La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el período de su vigencia.

Tendrán derecho a excedencia forzosa los trabajadores con contrato laboral fijo designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. A este efecto se entenderá como cargo público representativo la elección como diputado o senador de las Cortes Generales, diputado de asambleas autonómicas y concejal de Ayuntamientos, o tener el nombramiento de cargo público dentro de las Administraciones del Estado, comunitaria, municipal o internacional, con rango de hasta director general o director de servicios o equivalentes, así como personal eventual, al amparo de lo establecido en el artículo 20.2 de la Ley 30/1984.

Asimismo, podrá declararse en esta situación a aquellos trabajadores con contrato laboral fijo que accedan a plaza de formación sanitaria especializada mediante residencia o a puesto directivo en organizaciones internacionales, Administraciones Públicas, servicios de salud o instituciones o centros sanitarios del Sistema Nacional de Salud.

El Ente Público Hospital de Fuenlabrada pasará a declarar la situación de excedencia forzosa a aquellos trabajadores que en cumplimiento de un deber de carácter público e inexcusable tengan la imposibilidad de prestar trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses.

Esta excedencia deberá solicitarse mediante escrito con antelación a su inicio. Con el escrito de solicitud se adjuntará la documentación que acredite la circunstancia por la que se solicita.

Una vez que finalice la causa que originó la excedencia forzosa, el interesado deberá solicitar el reingreso en su puesto de trabajo en el mes siguiente al cese en el cargo público, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse el reingreso en el indicado plazo.

2. Excedencia voluntaria: Los trabajadores con contrato laboral fijo y una antigüedad de al menos un año en el Ente Público Hospital de Fuenlabrada, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada mediante escrito con al menos un mes de antelación a su inicio. En el escrito se hará constar el tiempo por el que se pide y fecha de inicio del disfrute.

El trabajador en excedencia voluntaria sólo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual puesto que se produzcan en el Ente Público.

El reingreso se solicitará al menos con un mes de antelación a la fecha de reincorporación. Se concederá el reingreso si existiera plaza vacante, y una vez concedido el reingreso, en caso de incumplir el plazo concedido al efecto para el reingreso, el trabajador perderá su derecho a la reincorporación.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ente Público Hospital de Fuenlabrada generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección-gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia por cuidado de hijo concedida a los trabajadores con contrato temporal en el Ente Público Hospital de Fuenlabrada finalizará si cesara la causa que motivó el contrato de trabajo.

4. Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La concesión de esta excedencia y sus efectos se hará extensiva al cuidado del cónyuge o conviviente debidamente acreditado.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

La excedencia por cuidado de familiar concedida a los trabajadores con contrato temporal en el Ente Público Hospital de Fuenlabrada finalizará si cesara la causa que motivó el contrato de trabajo.

5. Excedencia por prestar servicios en el sector público: Los trabajadores laborales fijos del Ente Público Hospital de Fuenlabrada que quieran prestar servicios en organismos públicos y no les corresponda quedar en otra situación, deberán solicitar el paso a excedencia por prestar servicios en el sector público.

A tal efecto, no será exigido plazo mínimo de antigüedad ni de duración mínima de la excedencia.

Los excedentes por prestar servicios en el sector público tendrán derecho preferente de reingreso cuando exista una vacante de su categoría, siempre que haya solicitado la petición de reingreso, salvo que se trate de servicios en instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud, en cuyo caso tendrán reserva de plaza durante dieciocho meses.

Capítulo 9

Retribuciones

Art. 58. *Estructura retributiva.*—El sistema retributivo del Ente Público Hospital de Fuenlabrada persigue una política salarial justa y equitativa que compense el valor añadido a la organización de cada profesional, siendo un medio para alcanzar los objetivos estratégicos de la organización.

La estructura salarial que se fija en el presente convenio sustituye en su integridad a la estructura y conceptos retributivos que se vengan aplicando hasta el momento de su entrada en vigor.

El salario de los trabajadores del Ente Público Hospital de Fuenlabrada podrá componerse, según los casos, de las siguientes retribuciones básicas y complementarias cuyas cuantías quedan fijadas en los respectivos anexos:

1. Retribuciones por salario base:
   - 1.1. Salario
   - 1.2. Antigüedad.
   - 1.3. Complemento de categoría.
2. Retribuciones por complementos:
   - 2. 1. Complemento de responsabilidad.
   - 2. 2. Complemento de funciones especiales.
   - 2. 3. Complemento de puesto.
   - 2. 4. Complemento de rotación.
   - 2. 5. Complemento de turnicidad.
   - 2. 6. Complemento de continuidad asistencial.
   - 2. 7. Complemento de nocturnidad.
   - 2. 8. Complemento de festivos.
   - 2. 9. Complemento de jornada complementaria.
   - 2.10. Incentivos.
3. Pagas extraordinarias.
4. Otros conceptos.

Art. 59. *Salario.*—Es un concepto salarial fijo asignado en función del grupo profesional al que se pertenezca. Se distribuye en catorce pagas (doce mensuales y dos extraordinarias).

Art. 60. *Antigüedad.*—Es un concepto salarial fijo que se percibe por cada tres años de servicio en el Ente Público Hospital de Fuenlabrada como personal laboral fijo, en cuantía igual al grupo de pertenencia y no por el puesto circunstancialmente desempeñado.

El devengo de cada trienio se realizará con efectos del día siguiente al de su vencimiento, y se abonará en catorce pagas (doce mensuales y dos extraordinarias).

Art. 61. *Complemento de categoría.*—Es un concepto salarial fijo cuya cuantía viene determinada por el nivel de la categoría profesional a que se pertenezca. Su importe anual queda determinado en tabla y se abonará en catorce pagas (doce mensuales y dos extraordinarias).

Art. 62. *Complemento de responsabilidad.*—Es un concepto salarial complementario destinado a retribuir la especial dedicación o responsabilidad en el desempeño de los puestos funcionales de jefes de servicio, jefes de área y supervisores.

En la estructura retributiva se aprueba dos niveles de responsabilidad para los jefes de servicio: Nivel 1 y nivel 2, con complemento de responsabilidad distinto en cada uno de los casos.

Su importe anual queda determinado en tabla y se abonará en doce pagas.

Art. 63. *Complemento de funciones especiales.*—Es un concepto salarial complementario que percibirán los trabajadores a los que se les encomiende una función especial mediante resolución de la dirección-gerencia.

El acceso a la encomienda de funciones se realizará mediante un proceso de selección en el que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad, entre los miembros de la unidad de responsabilidad pertenecientes a la misma categoría profesional.

Existirán dos niveles de funciones especiales, nivel 1 y nivel 2, según el tipo de encomienda que se asigne. Su importe anual queda determinado en tabla y se abonará en doce pagas.

Este complemento es incompatible con la percepción del complemento de responsabilidad.

Art. 64. *Complemento de puesto.*—Es un concepto salarial complementario que retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Su importe anual queda determinado en tabla y se abonará en doce pagas.

Art. 65. *Complemento de rotación.*—Es un concepto salarial complementario que percibirán los trabajadores que tengan asignada actividad programada de tarde en turno deslizante.

Su importe anual queda determinado en tabla y se abonará en doce pagas.

Art. 66. *Complemento de turnicidad.*—Es un concepto salarial complementario que percibirán los trabajadores que tengan asignado turno rotatorio.

Su importe anual queda determinado en tabla y se abonará en doce pagas.

Art. 67. *Complemento de continuidad asistencial.*—Es un concepto salarial complementario que retribuye la continuidad asistencial que necesariamente realiza el personal dependiente de la dirección de cuidados de enfermería de los grupos II, IV y V, que prestan servicios en unidades de hospitalización, urgencias y área obstétrico-ginecológica.

Su importe anual queda determinado en tabla y se abonará en doce pagas.

Art. 68. *Complemento de nocturnidad.*—Es un concepto salarial complementario que retribuye el trabajo realizado en turno de noche por los profesionales de las categorías que lo tienen reconocido. Se considera a estos efectos trabajo nocturno el realizado como jornada ordinaria desde las veintidós a las ocho horas del día siguiente.

Este complemento es incompatible con la percepción del complemento de jornada complementaria y festivos.

Su percepción está ligada al número de horas efectivamente realizadas en trabajo nocturno y su cuantía será diferente según se trate de días laborables o coincida con domingo o festivos, según se fija en tabla.

El abono de este complemento se realizará a meses vencidos.

La noche del 24 y 31 de diciembre de abonarán a razón del doble de la noche que coincida en festivos y domingo.

Art. 69. *Complemento de festivos.*—Es un concepto salarial complementario que retribuye el trabajo realizado en jornada ordinaria en domingos o festivos.

Este complemento es incompatible con la percepción del complemento de jornada complementaria y nocturnidad. Su percepción está ligada al número de horas efectivamente realizadas en domingos o festivos y su cuantía será la fijada en tabla.

El abono de este complemento se realizará a meses vencidos.

El día 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán a razón del doble de su cuantía asignada para cada domingo y festivo.

Art. 70. *Complemento de jornada complementaria.*—Es un concepto salarial complementario que retribuye el trabajo realizado en jornada complementaria, bajo las siguientes modalidades:

Guardia con presencia del trabajador.—Será aquella en la que la guardia requiera la presencia física del trabajador en el hospital de forma ininterrumpida hasta la incorporación del siguiente responsable de guardia. Su cuantía será la que se fija en tabla. Su abono se efectuará a meses vencidos.

Guardia localizada.—Será aquella en la que la guardia no requiere la presencia física del trabajador en el centro durante la misma. Implicarán la localización permanente del trabajador y la asistencia a las urgencias que lo requieran cuando sean localizados y requeridos para ello desde el hospital por un profesional en guardia presencial.

Su cuantía será el 50 por 100 de la que se fija en tabla. Su abono se efectuará a meses vencidos.

Este complemento es incompatible con la percepción del complemento de nocturnidad y complemento de festivos.

El día 25 de diciembre y 1 de enero se abonarán a razón del doble de su cuantía asignada en tabla.

Una vez superada la jornada ordinaria y la jornada complementaria en cómputo cuatrimestral, y con los límites máximos establecidos en el artículo 46.1 del presente convenio, el exceso de la jornada que supere este límite se abonará con un incremento del 40 por 100 de las cuantías establecidas en el Anexo para la jornada complementaria.

El abono se realizará dos veces al año tras efectuar el cómputo de jornada realizada.

Art. 71. *Incentivos.*—Es un concepto salarial complementario que retribuye el cumplimiento de objetivos de la organización, la participación en programas y actuaciones concretas, el especial rendimiento, interés y la iniciativa del titular del puesto.

Art. 72. *Otras retribuciones.*—Indemnizaciones por razón del servicio.

Darán origen a indemnización o compensación los gastos derivados de desplazamientos, fuera del término municipal del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, cuando tengan lugar por razón del servicio.

Asimismo, darán lugar a indemnización la utilización de cualquier medio de transporte que por razón del servicio sea autorizada por la dirección-gerencia. En este caso se utilizarán medios de transporte colectivo o, cuando así se autorice, la utilización de vehículo propio.

Para la determinación de los supuestos que dan lugar a esta indemnización, requisitos y cuantías, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio y normas de desarrollo complementario.

Art. 73. *Devengo de retribuciones.*—Las retribuciones del personal que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas, salvo en el supuesto de trabajadores que no presten sus servicios durante la totalidad del mes, en que se liquidarán por días.

Art. 74. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores del Ente Público Hospital de Fuenlabrada tendrán dos pagas extraordinarias anuales, una en junio, que se devengará desde el día 1 de diciembre hasta el 31 de mayo de cada año, y otra en diciembre, que se devengará desde el día 1 de junio hasta el 30 de noviembre de cada año.

Cada una de las pagas extras estará compuesta por:

— Salario.
— Complemento de categoría.
— Antigüedad.

Cuando los servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprendan la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente al número de días de servicios prestados.

Art. 75. *Retribuciones durante el mes de vacaciones.*—El personal del Ente Público Hospital de Fuenlabrada percibirá durante sus vacaciones:

— El 100 por 100 de las retribuciones por salario (salario base, complemento de categoría y antigüedad).
— El 100 por 100 de las siguientes retribuciones por complemento: Complemento de responsabilidad, de funciones especiales, de puesto, de rotación, de turnicidad y de continuidad asistencial.
— Promedio de los seis meses anteriores de las retribuciones por complemento: Complemento de nocturnidad, de festivos y de jornada complementaria.
— Incentivos en la cuantía que corresponda según los criterios de evaluación de objetivos y percepción de dichos concepto retributivo.

Art. 76. *Deducción proporcional de haberes por incumplimiento de jornada.*—La deducción proporcional de haberes, como consecuencia de la diferencia entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el personal del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, será aplicable en los supuestos en que no se justifique suficientemente dicho incumplimiento.

A efectos del cálculo del valor hora, se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras anuales, a excepción de lo percibido en concepto de complemento de atención continuada por la realización de guardias, noches o festivos, de las pagas extraordinarias y de los incentivos. La cuantía resultante se dividirá por el número de horas que correspondan según la jornada anual que el personal venga obligado a trabajar, a las cuales se sumarán las horas correspondientes al período anual de vacaciones y las fiestas anuales que se establezcan en el calendario laboral.

En el momento en que la deducción suponga al menos un día completo de trabajo se procederá, siempre en el momento de su devengo, a la correspondiente reducción proporcional de la paga extraordinaria. Se despreciarán las horas que sumadas no supongan un día de trabajo completo.

Art. 77. *Devolución de haberes indebidos.*—El reintegro de las cantidades satisfechas indebidamente en nómina al personal del Ente Público Hospital de Fuenlabrada y que deriven de errores materiales, de hecho o aritméticos o merezcan dicha calificación en virtud de resolución administrativa o judicial, se realizará mediante compensación con los siguientes libramientos, de la forma prevista en la Orden de 23 de mayo de 2001, del Consejero de Presidencia y Hacienda, por la que se establece el procedimiento de reintegro de las cantidades satisfechas indebidamente en nómina al personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid.

Capítulo 10

Régimen disciplinario

Art. 78. *Principios de ordenación.*—1. El régimen disciplinario persigue el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia laboral, ordenación técnica y organización del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de sus trabajadores.

2. El presente régimen disciplinario responde a los principios de tipificación, eficacia y proporcionalidad, siendo su ejercicio potestad de la dirección-gerencia del Ente Público.

3. Cuando de la instrucción de un expediente disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del ministerio fiscal.

4. Las sanciones resultantes de los expedientes disciplinarios serán objeto de anotación en el fichero de datos de personal del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, siendo su cancelación motivo de impedimento para apreciar reincidencia.

Art. 79. *Graduación de las faltas.*—Las faltas se clasificarán en leves, graves o muy graves.

1. Son faltas muy graves:
   - — Toda actuación que suponga discriminación u ofensa por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de raza, religión o circunstancias personales, dirigidas contra la empresa y sus directivos, otro trabajador o pacientes y usuarios del Hospital.
   - — El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
   - — El notorio incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento del correspondiente servicio, unidad o área.
   - — La negativa a participar activamente en las medidas especiales adoptadas por el Ente Público Hospital de Fuenlabrada o la administración sanitaria competente, por necesidades imperativas de urgencia o necesidad.
   - — El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos establecidos en situación de huelga.
   - — El quebrantamiento de la debida reserva respecto de los datos relativos al Ente Público Hospital de Fuenlabrada o a la intimidad personal de los pacientes y usuarios, y a la información relacionada con su proceso y estancia en el Hospital.
   - — La agresión física o verbal de carácter grave a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.
   - — El hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de otro trabajador o de cualquier otra persona que se encuentre en las dependencias del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, tenga o no la consideración de paciente o usuario.
   - — La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento del Ente Público Hospital de Fuenlabrada para la realización de funciones o actividades ajenas no autorizadas previamente, incluso si se efectúa fuera de su jornada laboral.
   - — El abuso de autoridad o la arbitrariedad en el ejercicio de las funciones, cargo o puesto de responsabilidad.
   - — El incumplimiento de las normas relativas a la incompatibilidad cuando tal situación sea puesta en conocimiento del trabajador y no obstante se mantenga la situación de incompatibilidad.
   - — La falta injustificada de asistencia al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
   - — La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con el fin de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
   - — El acoso sexual. Se considera como tal el comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales. La persona que lo realice sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por quien es objeto del mismo, con incidencia negativa en la situación laboral de la persona que lo sufre.
   - — La embriaguez habitual o el estado derivado del consumo de drogas durante la jornada laboral.
   - — La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, entendiendo por reincidencia y/o reiteración, según proceda, la comisión y correlativa sanción en al menos dos veces.
2. Son faltas graves:
   - — La desatención y el trato incorrecto con los compañeros, pacientes y usuarios del Ente Público Hospital de Fuenlabrada.
   - — Los daños o deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental, vestuario o documentación debidos a negligencia inexcusable.
   - — La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento laboral que afecte al normal funcionamiento del servicio, área o unidad, o en general actividad del Hospital cuando no constituya falta muy grave.
   - — Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o presencias o a impedir que los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo sean detectados.
   - — La negativa a participar, a instancias y orientación del servicio de prevención del Hospital, en programas de ayuda, acciones especiales o tratamientos médicos para la curación de los problemas de adicción alcohólica u otro tipo de toxicomanía.
   - — La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
   - — La falta de comunicación a la empresa de desperfectos o anormalidades observados en las instalaciones, equipos, instrumental o materiales del puesto de trabajo, cuando por tal motivo pueda derivarse un perjuicio para el propio u otro trabajador, pacientes o usuarios.
   - — El incumplimiento de la jornada de trabajo con causa en ausencias o faltas de puntualidad que acumulado suponga más de veinte horas al mes.
   - — La aceptación de cualquier tipo de contraprestación por la realización de las funciones, servicios o tareas que por puesto de trabajo corresponden al trabajador.

— El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto relacionado con la comisión de un acto o hecho tipificado como falta muy grave en el apartado anterior.
— La falta de aseo o limpieza personal cuando de ella se derive perjuicio para la imagen del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, para los pacientes o para el respeto debido a otros trabajadores y siempre que el trabajador hubiera sido objeto de la oportuna advertencia por parte del Hospital.
— La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, entendiendo por reincidencia y/o reiteración, según proceda, la comisión y correlativa sanción en al menos dos veces.
— Incumplimiento de las restricciones o prohibiciones explícitas, establecidas por el Ente Público Hospital de Fuenlabrada.
— El incumplimiento de las instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato, emitidas por este en el ejercicio de sus funciones o de las que tenga encomendadas, salvo que constituyan una infracción manifiesta y clara de un precepto establecido normativamente.
— La negativa expresa o tácita a hacer uso de los medios de protección disponibles y al seguimiento de las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en su respeto y cumplimiento.

3. Son faltas leves:
— La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo antes de la hora sin causa justificada, en más de tres ocasiones en un mes. Se entiende falta de puntualidad el retraso superior a diez minutos e inferior a veinte minutos.
— La no asistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes o la no justificación de la misma antes de las setenta y dos horas de haberse producido.
— El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, por breves períodos 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.
— La no atención y falta de corrección en el trato con compañeros, pacientes y/o usuarios cuando no perjudique gravemente la imagen del Hospital, en cuyo caso será considerada falta grave o muy grave.
— Los descuidos en la conservación del material que se tenga a cargo y que produzcan deterioros leves en los mismos.
— La embriaguez no habitual en el trabajo.
— No utilizar el uniforme de trabajo o no llevar en lugar visible la tarjeta identificativa proporcionada por el Hospital.

Art. 80. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el anterior artículo, serán las siguientes:

Por falta leve.—Amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta siete días, con constancia en el expediente personal.

Por falta grave.—Suspensión de empleo y sueldo de quince días a seis meses, con constancia en el expediente personal.

Por falta muy grave.—Suspensión de empleo y sueldo de seis meses hasta dos años o despido disciplinario, con constancia en el expediente personal. La sanción por falta muy grave de más de seis meses puede llevar aparejada la inhabilitación para participar durante tres años en los procesos de promoción interna del Hospital.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la incoación de un expediente disciplinario, cuyo procedimiento y tramitación se recoge en el presente convenio.

La resolución en virtud de la cual se adopte el despido disciplinario solo procederá, como se ha detallado, en las faltas muy graves, siendo competencia del Consejo de Administración. Cuando por razones de protección de los intereses, pacientes o usuarios del Ente Público Hospital de Fuenlabrada sea necesario, la dirección-gerencia podrá ejercer tras los oportunos trámites la acción de despido, sometiendo su decisión a ratificación por el citado Consejo de Administración.

Art. 81. *Prescripción de las faltas y cancelación de las anotaciones.*—De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días. El plazo es de días naturales a contar desde el siguiente a aquel en el que la dirección-gerencia del Ente Público haya tenido conocimiento de su comisión.

No obstante, y en todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Desde el inicio de la fase informativa o del trámite de audiencia en las faltas leves, se interrumpirán los plazos de prescripción de las faltas a que aluden los párrafos anteriores.

Las sanciones que se impongan derivadas del expediente disciplinario o del trámite de audiencia, y sin perjuicio de su recurso ante el orden jurisdiccional social, serán anotadas en el expediente personal del trabajador. Las anotaciones se cancelarán de oficio o a instancias del interesado conforme a los siguientes períodos, computados desde el cumplimiento de la sanción:

— Seis meses para las sanciones impuestas por faltas leves.
— Dos años para las sanciones impuestas por faltas graves.
— Cuatro años para las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Art. 82. *Procedimiento para las faltas leves.*—Para faltas leves el procedimiento solo requerirá la comunicación al interesado de los hechos que se imputan, evacuándose trámite de audiencia por plazo de cinco días naturales a contar desde el siguiente en el que se notificó la precitada comunicación para que alegue lo que a su derecho convenga.

Transcurrido dicho plazo y a la vista de las alegaciones realizadas, la dirección procederá imponiendo la sanción correspondiente u ordenando el archivo de actuaciones.

Durante el trámite de audiencia la dirección podrá solicitar, asimismo, cuantos informes, documentos o testimonios resulten precisos obtener para la adecuada valoración de los hechos que se imputan.

Art. 83. *Procedimiento para las faltas graves y muy graves.*—1. En ambos casos se iniciará el procedimiento con una fase informativa previa en la que la dirección, por un máximo de siete días naturales, directamente o a través de las personas del Ente Público que a tal efecto designe, procederá a verificar si los hechos acaecidos son constitutivos de alguna de las faltas graves o muy graves señaladas en el presente convenio colectivo.

2. De la realización del trámite informativo previo se dará conocimiento al trabajador y, si este lo solicita, a los representantes de los trabajadores. Si el trabajador es delegado sindical, en todo caso, se pondrá en conocimiento de su sección sindical.

3. Concluida la fase informativa previa podrá procederse al archivo de actuaciones o a la incoación del correspondiente procedimiento disciplinario. La decisión de archivo o incoación se deberá dictar en el plazo máximo de diez días naturales a contar desde la finalización de las diligencias informativas.

Se procederá al archivo cuando por lo investigado se ponga de manifiesto que los hechos no son constitutivos de falta. Asimismo, procederá el archivo cuando haya vencido el plazo de prescripción de las faltas.

En uno u otro caso mediará comunicación formal al interesado y, si por indicación de este, se hubiera informado a los representantes de los trabajadores del trámite de información previa, también serán informados del archivo de actuaciones.

4. De entenderse que procede la incoación del procedimiento, la dirección lo comunicará formalmente al interesado mediante escrito, en el que, además, se señalará la persona instructora a quien corresponderá la tramitación del expediente. El escrito detallará, asimismo, la falta que se imputa como consecuencia de los hechos realizados, la posible sanción, así como la fecha de comisión de los mismos.

De tratarse de trabajador afiliado a un sindicato y de ser conocido este extremo por la dirección, se comunicará a los delegados sindicales de la correspondiente sección sindical, en trámite de audiencia, por siete días naturales.

Recibido por el interesado el escrito de incoación, dispondrá de siete días para realizar las alegaciones que estime oportunas.

Una vez realizadas las alegaciones por el trabajador o, si procede, por los delegados sindicales, así como los informes que al efecto recabe o elabore el instructor, se pondrá lo actuado a la vista de la dirección-gerencia, quien acordará las medidas sancionadoras que correspondan, dando cuenta de ello al trabajador, a los correspondientes delegados sindicales y al comité de empresa. La decisión sancionadora deberá dictarse en el plazo máximo de siete días hábiles.

5. El procedimiento disciplinario a los representantes legales de los trabajadores, ya sean miembros del comité de empresa o delegados sindicales, se tramitará en idénticos términos de plazos y fases ya descritos, si bien exigirá la apertura de expediente contradictorio, siendo preceptiva la audiencia del interesado y la de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera.

El expediente contradictorio se sustanciará en la fase de incoación, por plazo de siete días hábiles, sustituyendo al trámite de audiencia sindical previsto en el apartado 4 del presente artículo.

6. La potestad disciplinaria será ejercida sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial, civil o penal que pudiera derivarse de las faltas cometidas.

Art. 84. *Recursos.*—De conformidad con la legislación laboral, contra la decisión sancionadora solo cabrá la interposición de la correspondiente demanda ante el orden jurisdiccional social en el plazo de veinte días a contar desde el siguiente en el que tiene lugar la ejecución de la sanción acordada y sin perjuicio de los trámites previos que, conforme a la Ley de Procedimiento Laboral, sean preceptivos cumplir.

Capítulo 11

Formación

Art. 85. *Principios generales de la formación.*—La formación continua de los profesionales es un imperativo, tanto para los trabajadores, que están obligados a someterse a un proceso constante de puesta al día de sus conocimientos, habilidades y actitudes, como para la dirección del Hospital, que está obligada a invertir en las necesidades formativas de sus trabajadores para conseguir los objetivos estratégicos de la organización.

Tendrán la consideración de formación continuada las acciones formativas incluidas en el "plan anual de formación del Hospital de Fuenlabrada".

Para el desarrollo eficaz y eficiente del plan de formación es pieza clave la colaboración y participación efectiva y activa en su desarrollo de los representantes de los trabajadores.

Como principios generales que regirán la formación en el Hospital de Fuenlabrada se establecen los siguientes:

— 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.
— 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 correspondientes a otros puestos de trabajo.
— Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
— Facilitar la formación necesaria y adecuada en materia preventiva y de salud laboral.
— Facilitar la colaboración en la formación con otros centros sanitarios de reconocido prestigio.
— Procurar la acreditación de los cursos que se impartan por y desde el propio Hospital.

El Hospital de Fuenlabrada desarrollará anualmente un plan de formación que debatirá con los representantes de los trabajadores en el último trimestre de cada año.

Art. 86. *Financiación de la formación.*—El Hospital de Fuenlabrada incluirá en sus presupuestos anuales una cantidad cuya finalidad será la financiación de la formación continua de sus trabajadores. Esta financiación se hará y distribuirá de acuerdo con los criterios y necesidades de formación de las distintas áreas.

En el último trimestre de cada año, la dirección con el comité de empresa estudiarán y aprobarán el fondo de la formación a llevar a cabo en el ejercicio siguiente para los trabajadores del Hospital.

Los cursos impartidos en el Hospital por los sindicatos a los que pertenecen los miembros del comité de empresa firmantes del presente convenio, y podrán ser incluidos en el "plan anual de formación" del Ente Público si cumplen los requisitos necesarios de acreditación, y serán considerados formación continuada voluntaria a los efectos de computarse dentro de las horas anuales computables como trabajo efectivo.

Solo se subvencionarán con cargo a fondos del Ente Público las actividades de formación continuada que estén acreditadas.

Art. 87. *Comisión de formación.*—Se constituirá una comisión de formación de naturaleza paritaria compuesta por miembros de la dirección del Hospital de Fuenlabrada y miembros del comité de empresa pertenecientes a los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo.

Funciones de la comisión de formación.—Tendrá las siguientes funciones:

— Velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente convenio colectivo en materia de formación.
— Conocer y ser informados sobre la formación a realizar en el Hospital de Fuenlabrada.
— Detectar necesidades de formación en el Hospital de Fuenlabrada que pudieran complementar el plan de formación, elevando informe a la dirección donde se recojan estas necesidades.
— Ser informados sobre el presupuesto de fondos para la formación.
— Proponer los criterios generales en cuanto a información y selección para asistencia a los cursos de formación.

Funcionamiento de la comisión de formación.—Se reunirá de manera ordinaria una vez cada tres meses. En la convocatoria se fijará el orden del día, el cual no podrá ser alterado, salvo acuerdo de ambas partes. Los acuerdos de la comisión se tomarán por mayoría de ambas partes.

Los miembros de la comisión deberán guardar sigilo sobre los datos que conozcan como consecuencia de su carácter de miembros de esta.

De entre los miembros de la comisión se nombrará un secretario, cuya función será convocar la reunión y levantar acta de los acuerdos alcanzados. También podrán asistir a las sesiones asesores, que no tendrán la condición de miembros.

La comisión de formación podrá reunirse de manera extraordinaria en caso de urgente necesidad, cuando así lo solicite la mayoría de una de las partes mediante escrito en el que haga constar el motivo de la reunión y la necesidad de que esta sea extraordinaria.

Art. 88. *Modalidades de formación.*

a) Formación continuada necesaria para el buen desempeño del puesto de trabajo a petición de la empresa: Estas acciones de formación estarán orientadas a una mejora en el desempeño diario de su puesto de trabajo.
Se trata de una formación programada que satisface las necesidades o carencias de un profesional a petición de la empresa.
Dentro de este tipo de formación necesaria para el buen desempeño del puesto de trabajo se pueden incluir aquellas acciones derivadas de una necesidad de adaptación al nuevo puesto de trabajo, de reciclaje, readaptación o reentrenamiento debido a nuevos procesos, introducción de nuevas tecnologías, etcétera. Dichas acciones se llevarán a cabo dentro o fuera del Hospital por personal propio o ajeno a la organización.
Por tratarse de una formación continuada que el profesional realiza a petición de la dirección correspondiente o del responsable de la unidad, no existe un número máximo de horas al año para su realización, computándose en su totalidad como jornada ordinaria de trabajo, siempre que coincidan con el horario de la jornada laboral planificada.
b) Formación continuada voluntaria: Se trata de una formación relacionada con el puesto de trabajo, voluntaria por parte del trabajador, no a petición de la empresa, que satisface las expectativas de aprendizaje de los trabajadores.

Por tratarse de una formación continuada que el profesional solicita voluntariamente a la dirección correspondiente o al responsable de la unidad, cada trabajador del Hospital de Fuenlabrada podrá disponer de un máximo de cuarenta horas anuales computables como trabajo efectivo para la realización de acciones formativas de formación continuada voluntaria.

El número máximo de horas al año expresado para la realización de esta formación continuada voluntaria no implica derecho alguno por parte de los trabajadores del Hospital de Fuenlabrada a recibir esta formación anual.

Los representantes sindicales liberados podrán solicitar y asistir a las acciones formativas que se realicen relacionadas con su plaza de origen.

Art. 89. *Certificados de asistencia.*—A los trabajadores del Hospital de Fuenlabrada que asistan a los cursos de formación se les entregará un certificado de asistencia.

Art. 90. *Desarrollo profesional.*—El Ente Público Hospital de Fuenlabrada elaborará un sistema de desarrollo profesional, consistente en el reconocimiento público, expreso y de forma individualizada del desarrollo alcanzado por un profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, docentes y de investigación, así como en cuanto al cumplimiento de los objetivos asistenciales e investigadores de la organización.

Las retribuciones correspondientes a los distintos grados que se fijen tendrán como referencia los acuerdos que en materia de carrera profesional se alcancen para la red única de utilización pública.

Asimismo, los grados tendrán como referencia los criterios de homologación que se establezcan para todo el Sistema Nacional de Salud.

Capítulo 12

Acción social

Art. 91. *Complemento de mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.*—1. Mejora en caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional: Durante los procesos por incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Ente Público Hospital de Fuenlabrada complementará las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 del total de sus retribuciones por los siguientes conceptos: Salario, complemento de categoría, antigüedad y, en su caso, complemento de responsabilidad, complemento de funciones especiales, complemento de puesto, complemento de rotación, complemento de turnicidad y complemento de continuidad asistencial; asimismo, se abonará el promedio de los últimos seis meses del complemento de nocturnidad, complemento de festivos y complemento de jornada complementaria. La retribución de incentivos por objetivos estará ligada a su cumplimiento con independencia de los días en que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal.

Las pagas extras no sufrirán menoscabo alguno.

2. Mejora en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral): En los casos de accidente no laboral y enfermedad común, el Ente Público Hospital de Fuenlabrada complementará las prestaciones por incapacidad temporal hasta alcanzar el 100 por 100 del salario percibido por el trabajador desde el primer día de la baja por los siguientes conceptos: Salario, complemento de categoría, antigüedad y, en su caso, complemento de responsabilidad, complemento de funciones especiales, complemento de puesto, complemento de rotación, complemento de turnicidad y complemento de continuidad asistencial; asimismo, se abonará el promedio de los últimos seis meses del complemento de nocturnidad, complemento de festivos y complemento de jornada complementaria.

Las pagas extras no sufrirán menoscabo alguno.

Será requisito imprescindible para el abono de esta mejora 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 a la empresa.

3. Mejora en caso de descanso maternal: El descanso maternal es el período de descanso que disfruta el empleado con motivo de maternidad, adopción o acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente.

Durante esta ausencia el empleado no percibirá sus retribuciones con cargo al Hospital, sino que será el Instituto Nacional de la Seguridad Social el organismo encargado de abonarle la "prestación por maternidad". Cuando el empleado se reincorpore a su puesto de trabajo, el Hospital calculará la diferencia entre lo abonado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y lo que ese empleado hubiera cobrado durante los días de descanso maternal por los siguientes conceptos: Salario, antigüedad, complemento de categoría, complemento de funciones especiales, complemento de responsabilidad, complemento de puesto, complemento de rotación, complemento de turnicidad, complemento de continuidad asistencial, incentivos y el prorrateo de lo percibido en los seis meses anteriores a la baja por los conceptos retributivos: Complemento de jornada complementaria, nocturnidad y festivos. Dicha diferencia será abonada en concepto de "mejora" en la nómina del mes que corresponda.

Las pagas extras no sufrirán menoscabo alguno.

4. Mejora en caso de riesgo durante el embarazo: El descanso por riesgo durante el embarazo es el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que debiendo la mujer trabajadora embarazada cambiar de puesto de trabajo, al influir este negativamente en su salud o la del feto, por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Durante esta ausencia, el empleado no percibirá sus retribuciones con cargo al Hospital, sino que será el Instituto Nacional de la Seguridad Social el organismo encargado de abonarle el subsidio. Cuando finalice la situación de riesgo durante el embarazo, el Hospital calculará la diferencia entre lo abonado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y lo que hubiera cobrado durante los días de descanso por riesgo durante el embarazo por los siguientes conceptos: Salario, complemento de categoría, antigüedad, complemento de responsabilidad, complemento de funciones especiales, complemento de puesto, complemento de rotación, complemento de turnicidad, complemento de continuidad asistencial, incentivos y el prorrateo de lo percibido en los seis meses anteriores a la baja por los conceptos retributivos: Complemento de jornada complementaria, nocturnidad y festivos.

Dicha diferencia será abonada en concepto de "mejora" en la nómina del mes que corresponda.

Las pagas extras no sufrirán menoscabo alguno.

Art. 92. *Bolsa de acción social.*—En el último trimestre de cada año, la dirección con el comité de empresa estudiarán y aprobarán el fondo de la bolsa de acción social y el destino de las ayudas de acción social a llevar a cabo en el ejercicio siguiente para los trabajadores del Hospital.

Art. 93. *Jubilación forzosa.*—La jubilación forzosa se declarará al cumplir el interesado la edad de sesenta y cinco años. No obstante, el interesado podrá solicitar voluntariamente prolongar su permanencia en servicio activo hasta cumplir, como máximo, los setenta años de edad, siempre que quede acreditado por el servicio de prevención de riesgos laborales que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. Esta prolongación podrá ser autorizada por la dirección-gerencia, en función de las necesidades de la organización informando de ello al comité de empresa.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Capítulo 13

Salud laboral y medio ambiente laboral

Art. 94. *Principios generales.*—De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus posteriores modificaciones, los trabajadores del Hospital de Fuenlabrada tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que comprenda la información, consulta, participación y formación en materia pre-

ventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, así como la vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada legislación.

En el marco de sus responsabilidades, el Hospital de Fuenlabrada realizará la prevención de riesgos laborales mediante la elaboración del plan de prevención, evaluación inicial de los riesgos y posterior planificación de las medidas preventivas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores del Hospital de Fuenlabrada.

El Hospital de Fuenlabrada proporcionará a los trabajadores una formación adecuada en el área de prevención de riesgos laborales, haciendo especial hincapié cuando exista una nueva incorporación, cambio de puesto de trabajo o se tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado, compañeros o terceros.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean establecidas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo.

Art. 95. *Participación de los trabajadores.*—Con el objetivo de garantizar de manera efectiva lo dispuesto en el artículo anterior, se establece la siguiente estructura de participación activa de los trabajadores:

1. Delegados de prevención: Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Han sido designados en los términos y número previstos en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus competencias y facultades están establecidas por lo marcado en el artículo 36 de dicha Ley.
2. Comité de seguridad y salud: El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Hospital de Fuenlabrada en materia de prevención de riesgos y está compuesto por el número de delegados de prevención y representantes del Hospital, de acuerdo a lo marcado en los artículos 35 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
   El comité de seguridad y salud se rige por su propio reglamento interno de funcionamiento, siendo las competencias y facultades del comité del mismo las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
   El comité de seguridad y salud participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos, debatiendo, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
   Todos los miembros del comité de seguridad y salud tendrán que observar el 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.

Art. 96. *Servicio de prevención.*—En cumplimiento de los artículos 14 y 15 del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Hospital de Fuenlabrada ha constituido un servicio de prevención propio.

La dirección-gerencia del Hospital de Fuenlabrada determinará en todo momento, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la organización del mencionado servicio y la dotación de medios humanos y materiales, 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.

El servicio de prevención de riesgos laborales proporcionará al Hospital de Fuenlabrada el asesoramiento y apoyo en las siguientes cuestiones:

1. Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
2. Realización de la evaluación de riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.
3. Planificación de las medidas preventivas adecuadas y vigilancia de su eficacia.
4. Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.
5. Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados de su puesto de trabajo.
6. Campañas correctoras de hábitos de conducta nocivos para la salud de los trabajadores.

Art. 97. *Ropa de trabajo.*—El objetivo del uniforme es proporcionar una imagen de estilo y ayuda al usuario a identificar los diferentes grupos profesionales.

Los trabajadores que prestan servicio en el Ente Público Hospital de Fuenlabrada deberán cuidar la indumentaria y el aspecto físico.

Todos los profesionales a los que se les suministra uniforme deberán llevarlo durante su jornada laboral en el Hospital de Fuenlabrada y Centro de Especialidades "El Arroyo", en los casos en que sea necesario su uso, con los distintivos del Ente Público, que se adaptarán a los establecidos en el manual de imagen corporativa de la Consejería de Sanidad y Consumo de la Comunidad de Madrid, así como también el uso del calzado adecuado.

Queda prohibido el uso de uno y otro fuera de los recintos citados, salvo caso de extrema necesidad.

Es obligación del Ente Público Hospital de Fuenlabrada facilitar a los trabajadores de su plantilla que lo necesiten para el desarrollo de sus tareas el equipo de trabajo necesario, el uniforme y otros complementos usuales, en aquellos puestos en los que la dirección defina que es necesario llevar uniforme.

El mantenimiento del equipo y el lavado y planchado de los uniformes correrá a cargo del Ente Público Hospital de Fuenlabrada, y su renovación dependerá del estado de deterioro.

Art. 98. *Protección de la maternidad.*—Las trabajadoras embarazadas podrán, con carácter voluntario, dejar de realizar jornada complementaria a partir del primer día de las veinte semanas de gestación.

Si los resultados de la evaluación que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales revelasen un riesgo para la seguridad y salud de la embarazada o una posible repercusión sobre el embarazo, el Hospital de Fuenlabrada adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición al mismo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultasen posibles o, a pesar de tal adaptación, previa certificación del médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora, de que las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, la dirección, previo informe del médico de empresa, tendrá que facilitar el traslado temporal a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Cuando el cambio de puesto de trabajo no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, a instancia de la trabajadora, el Ente Público Hospital de Fuenlabrada emitirá la declaración de la empresa sobre la inexistencia de puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora, para que, junto con el informe sobre este particular emitido por el médico de empresa, puedan ser aportados por la trabajadora a los efectos de solicitud de la prestación económica por riesgo durante el embarazo a la Seguridad Social.

Durante el período en el que el contrato de trabajo permanezca suspendido por riesgo durante el embarazo, la trabajadora percibirá la mejora establecida en el artículo 90 del presente convenio.

Art. 99. *Vigilancia de la salud.*—El Ente Público Hospital de Fuenlabrada garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud, utilizando las medidas o instrumentos de vigilancia de la salud, que causen las menores molestias al trabajador y siguiendo las pautas y protocolos de actuación en esta materia establecidos por la Administración sanitaria, restringiendo el alcan-

ce de la misma a los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia se realizará en función del o de los riesgos a los que está sometido el trabajador en el lugar de trabajo.

La vigilancia de la salud es un derecho del trabajador, a la que dará voluntariamente su consentimiento con conocimiento por parte del mismo del contenido y alcance de la vigilancia de la salud.

No obstante, es obligación del trabajador en las siguientes circunstancias:

1. La existencia de una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
2. Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
3. Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros.

En los dos últimos supuestos se requiere de un informe previo de los representantes de los trabajadores.

La información médica, derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador, estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. El Ente Público Hospital de Fuenlabrada no podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador.

Al Ente Público Hospital de Fuenlabrada y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les deberán facilitar las conclusiones de dicho reconocimiento en los términos de:

— Aptitud o adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.
— Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.

Los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores deberán estar documentados, así como las conclusiones de los mismos.

Art. 100. *Garantía de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en empresas contratadas.*—El Hospital de Fuenlabrada, cuando contrate con otras empresas la realización de servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en el Hospital, vigilará el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales aplicando el Real Decreto 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre coordinación de actividades empresariales.

Art. 101. *Medio ambiente.*—El Ente Público Hospital de Fuenlabrada realizará actuaciones tendentes a conseguir los principios básicos de protección del medio ambiente establecidos para el ámbito empresarial, que tendrán como objetivos fundamentales, entre otros:

— Reducir el consumo energético e impulsar la utilización de energías renovables.
— Adecuar la gestión de los residuos producidos por las actividades propias del Hospital reciclando los materiales que sean susceptibles de ello.
— Fomentar la utilización de productos y tecnologías más respetuosos con el medio ambiente.
— Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
— Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los trabajadores y usuarios.

El comité de empresa será informado por la dirección y colaborará con la dirección en la elaboración de propuestas de actuaciones en materia de protección del medio ambiente, así como en la difusión de dichas actuaciones entre los trabajadores.

Capítulo 14

Derechos de representación de los trajadores

Art. 102. *Comité de empresa.*—La representación unitaria de los trabajadores del Ente Público Hospital de Fuenlabrada corresponderá al comité de empresa.

El comité de empresa, que representa al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Los miembros del comité de empresa dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal al que representan.
   Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de acuerdo con la siguiente escala:
   — Sesenta horas en el año 2005.
   — Setenta y cinco horas en los años 2006 y 2007.
   El representante preavisará del uso de su crédito horario al responsable de la unidad de la que dependa con cuarenta y ocho horas de antelación, con la finalidad de posibilitar las previsiones que convengan al servicio.
   El plazo de preaviso establecido podrá reducirse en situaciones de urgencia.
2. La gerencia pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado en el Hospital, provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina suficiente y el acceso a nuevas tecnologías de la información para que puedan desarrollar sus actividades representativas, deliberar y comunicarse con sus representados.
3. La gerencia facilitará al comité de empresa los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue al personal representado fácilmente.
4. El comité de empresa tendrá los derechos de asamblea contenidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 103. *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, en concreto las siguientes:

1. Recibir trimestralmente información sobre la evolución del sector hospitalario, sobre la evolución de la actividad asistencial en el Ente Público Hospital de Fuenlabrada y las previsiones de subcontratación de actividades o servicios.
2. Recibir copia básica de los contratos de trabajo y la notificación de las prórrogas y denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que se produzcan.
3. Acceder a consultar el modelo TC-1 del Ente Público.
4. Conocer el balance anual, cuenta de resultados y la memoria del ejercicio contable.
5. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Ente Público de las decisiones adoptadas por la gerencia o el consejo de administración sobre las siguientes cuestiones:
   a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
   b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
   c) Recibir información sobre los planes de formación profesional del Ente Público.
   d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de las tareas.
   e) Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.
   El informe deberá emitirse en un plazo de quince días.
6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en el Ente Público, así como de los documentos relativos a la finalización de la relación laboral.
7. Tener derecho de audiencia en la tramitación de los expedientes sancionadores incoados por faltas graves y muy graves, y ser informados de las resoluciones definitivas adoptadas por la dirección en estos procedimientos.
8. Conocer, trimestralmente, las estadísticas sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios sobre seguridad y salud que se realicen y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Ejercer labores de vigilancia:

   — En el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y ocupación, ejerciendo, en su caso, las acciones legales oportunas.
   — De las condiciones de seguridad y salud laboral en el Hospital.

10. Colaborar con la dirección en la mejora de la calidad asistencial y la eficiencia de recursos.
11. Informar a los trabajadores en todos los temas que puedan tener repercusión en las relaciones colectivas de trabajo.
    El ejercicio del derecho de información no podrá vulnerar en ningún caso el deber de observar sigilo sobre aquellas materias que, por disposición legal o indicación motivada de la gerencia, tengan carácter reservado.
12. Ser informado en el último trimestre del año del presupuesto asignado al Ente Público para el año siguiente.
13. Y, en general, todas aquellas otras competencias que le puedan ser otorgadas por ley.

Art. 104. *De los sindicatos con representación en el comité de empresa.*—1. Secciones sindicales: De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se podrán constituir secciones sindicales en el Ente Público con los derechos y competencias que se les reconocen en la mencionada Ley.

Las secciones sindicales dispondrán de un local sindical provisto de teléfono, mobiliario y material de oficina y el acceso a nuevas tecnologías de la información necesario para el desarrollo de su actividad representativa.

Asimismo, dispondrán de un tablón de anuncios con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados del sindicato y a los trabajadores en general.

Las secciones sindicales de los sindicatos con representación en el comité de empresa tendrán en materia de asamblea los mismos derechos y en los mismos términos que los reconocidos para el comité de empresa en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Delegados sindicales: Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa.

Los delegados sindicales tendrán acceso a la misma información y documentación que el Ente Público ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo sobre aquella información que conozcan en razón de su cargo.

Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, con voz pero sin voto.

Serán oídos por el Ente Publico previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos, cuando al Ente Público le conste su afiliación.

El número de delegados sindicales que cada sindicato podrá tener en el Ente Público es el establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y su crédito horario será el fijado para los miembros del comité de empresa.

Caso de que en un delegado sindical concurra la condición de miembro de un órgano de representación unitaria, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación.

Art. 105. *Garantías de los representantes sindicales.*—Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

— Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
— Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
— No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
— Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Art. 106. *Acumulación de horas sindicales.*—En virtud de lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los miembros del comité de empresa y delegados sindicales podrán acumular sus horas sindicales en los siguientes términos:

1. Acumulación de créditos horarios: Los sindicatos con representación en el comité de empresa, atendiendo a criterios de responsabilidad, autoorganización y en aras a conseguir una correcta racionalización de los derechos sindicales, podrán acumular, globalmente o en parte, el crédito horario de los delegados sindicales y miembros del comité de empresa de su propio sindicato, al objeto de generar una bolsa de horas sindicales.
   A fin de garantizar la eficaz organización de los servicios, las liberaciones a tiempo total que se produzcan por utilización de horas de la bolsa tendrán una duración mínima de seis meses a fin de facilitar la sustitución si fuese necesaria por razones asistenciales.

2. Creación de la bolsa: Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales del mismo sindicato podrán ceder sus créditos horarios para la creación de una bolsa de horas anual.
   Dicha bolsa se conforma de la totalidad de los créditos correspondientes a los meses del año natural.
   En la utilización de estas bolsas las organizaciones sindicales se comprometen a distribuir tanto los créditos horarios como las liberaciones a tiempo total de una forma proporcional a fin de que no se produzcan diferencias importantes que dificulten el funcionamiento del Hospital.
   El sindicato comunicará a la dirección-gerencia el nombre de la persona que en el Hospital será el responsable de gestionar la utilización de la bolsa y que será la única autorizada a presentar propuestas sobre la utilización de las horas de la bolsa.
   La constitución de la bolsa se efectuará con arreglo al siguiente procedimiento:
   La solicitud se dirigirá por el responsable designado por el sindicato en el Hospital a la gerencia en la primera semana del mes anterior al que tenga efectividad dicha bolsa, y en la que constarán necesariamente los siguientes datos: Nombre de los representantes, condición que ostentan, categoría, crédito mensual y número total de horas que conforman la bolsa.
   A dicho escrito se adjuntará:

   a) La cesión expresa y por escrito de cada uno de los representantes de su propio crédito a favor de la creación de la bolsa.
   b) Relación de representantes que van a quedar liberados de asistencia al trabajo por utilización de las horas necesarias para su liberación.
   c) Relación de representantes que harán uso de horas sindicales y número de horas que van a consumir en el mes inicial de su efectividad.

   La dirección-gerencia del Ente Público Hospital de Fuenlabrada será el órgano responsable de la comprobación y

gestión de la bolsa anual de horas, no pudiéndose utilizar horas de la misma mientras no exista conformidad expresa de la gerencia, que deberá producirse como mínimo con ocho días naturales de antelación a la fecha de su operatividad.

En todos los casos, la comunicación previa a la gerencia de los representantes que van a quedar liberados por un período mínimo de seis meses se realizará por el responsable del sindicato con una antelación mínima de quince días naturales al de la efectividad de la liberación, al objeto de facilitar la adopción de las medidas adecuadas para la prestación de los servicios y reordenación de los mismos. Asimismo, cuando se haga uso de horas sindicales, la comunicación se efectuará con antelación no inferior a quince días naturales del mes en que vayan a ser disfrutadas por el representante.

Excepcionalmente se podrán realizar sustituciones de estos liberados a tiempo completo, siempre y cuando sean solicitados por el sindicato mediante escrito motivado remitido con una antelación de quince días naturales, y ello en razón de que pueden interferir en los contratos de sustitución.

El representante preavisará a la dirección, con una antelación no inferior a cuarenta y ocho horas, del uso del crédito horario. Este período de preaviso mínimo solo podrá incumplirse en casos de urgencia acreditada, en cuyo supuesto se requerirá comunicación expresa.

Cuando un representante unitario o sindical que ha cedido por un año natural su crédito horario para constituir la bolsa de horas cause baja en el sindicato o cambie de afiliación sindical, no podrá recuperar las horas voluntariamente cedidas, que se mantendrán, por tanto, en la bolsa del sindicato a favor del que se cedieron.

Las horas precisas para cada liberación se cifran en ciento veintiocho horas mensuales.

Art. 107. *Derecho de asamblea.*—La asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa, por las distintas secciones sindicales de los sindicatos con presencia en el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla, en el centro de trabajo y dentro 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 del Hospital, se podrán celebrar asambleas parciales en los diferentes turnos y/o servicios que se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Los convocantes de las asambleas, ya sea el comité de empresa, las secciones sindicales de los sindicatos con representación en el comité de empresa o los trabajadores, deberán gcomunicar a la gerencia, con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, la convocatoria de la asamblea con la reseña del orden del día que proponen, precisando los nombres de las personas no pertenecientes al Hospital que vayan a participar en la misma.

La asamblea deberá ser presidida por el convocante que será responsable del normal desarrollo de la misma.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes.

Art. 108. *Retribuciones del personal liberado a tiempo total de asistencia al trabajo.*—Los empleados liberados de asistencia al trabajo por razón de su actividad sindical permanecerán en activo y conservarán todos los derechos profesionales que les correspondan, percibiendo, mientras se encuentren liberados, las siguientes retribuciones:

— Retribuciones por salario: Salario, antigüedad y complemento de categoría.
— Retribuciones por complemento según la categoría que ostente y el puesto de trabajo que ocupe o le corresponda en cada momento, como si estuviera trabajando: Complemento de responsabilidad, complemento de funciones especiales, complemento de puesto, complemento de rotación, complemento de turnicidad y de continuidad asistencial.

En el supuesto que proceda abonar al personal liberado el complemento de jornada complementaria, complemento de nocturnidad o complemento de festivos, al tenerlo así asignado el puesto, se tendrá en cuenta el promedio de lo percibido por el resto del personal de plantilla estable de la misma categoría del servicio o unidad a que el liberado esté adscrito.

A estos efectos, se computarán anualmente dos promedios mensuales, uno con fecha 1 de enero y el siguiente con fecha 1 de julio.

Para hallar las cantidades que correspondan a cada uno de ellos se computará las horas de jornada complementaria, noches y festivos abonados durante los seis meses anteriores a dichas fechas en cada servicio o unidad.

Incentivos por cumplimiento de objetivos y objetivos de la red única de utilización pública.

A los liberados sindicales, bien por dispensa laboral, bien por acumulación de crédito horario, les será abonado en concepto de incentivos la media aritmética de lo percibido por el personal de plantilla estable de la misma categoría y grupo del servicio o unidad donde está ubicada la plaza del liberado, en las mismas condiciones que al personal homólogo, de los incentivos por cumplimiento de objetivos y de aquellos objetivos que puedan establecerse para la red única de utilización pública.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Durante la vigencia del convenio, años 2006, 2007 y 2008, el incremento salarial será el que establezcan las correspondientes Leyes de Presupuestos de la Comunidad de Madrid y se aplicará sobre las tablas salariales vigentes en el año anterior, salvo los incentivos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Durante la vigencia del presente convenio se incorporarán al mismo las mejoras que se acuerden para los profesionales de la red única de utilización pública.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Si durante la vigencia del presente convenio se alcanzase algún acuerdo en materia de retribuciones para la carrera profesional del personal estatutario en la Comunidad de Madrid, este se aplicará en el desarrollo de carrera profesional para el personal del Ente Público Hospital de Fuenlabrada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Si durante la vigencia del presente convenio se dictase alguna normativa de aplicación en la Comunidad de Madrid acerca de la clasificación profesional del personal estatutario al servicio del Sistema Nacional de Salud, dicha disposición se incorporará al presente convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Si durante la vigencia del presente convenio se obtuviese la acreditación docente para el personal posgrado, este colectivo quedará excluido del ámbito de aplicación del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a agotar todos los cauces de diálogo y negociación sobre los temas objeto del presente acuerdo, así como cualquier otro que se incorpore con posterioridad antes de plantear situaciones de conflicto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

En el año 2005, tras la entrada en vigor del presente convenio colectivo, las tablas salariales que se aplicarán son las que se incorporan como Anexos I y II al presente convenio.

En Fuenlabrada, a 22 de noviembre de 2005.

ANEXO I

TABLA RETRIBUTIVA

			RETRIBUCIONES POR SALARIO BASE				RETRIBUCIONES POR COMPLEMENTOS									
GRUPO	CATEGORÍA	PUESTO	SALARIO (ANUAL)	COMPLEMENTO CATEGORIA (ANUAL)	ANTIGÜEDAD	TOTAL ANUAL RETRIBUCIONES POR SALARIO BASE(SIN ANTIGÜEDAD)	INCENTIVOS (ANUAL)	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO (ANUAL)	COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD (ANUAL)	COMPLEMENTO DE FUNCIONES ESPECIALES 1 (ANUAL)	COMPLEMENTO DE FUNCIONES ESPECIALES 2 (ANUAL)	COMPLEMENTO DE ROTACIÓN (MENSUAL)	COMPLEMENTO DE TURNICIDAD (MENSUAL)	COMPLEMENTO DE CONTINUIDAD ASISTENCIAL(ANUAL)	COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD	COMPLEMENTO DE FESTIVOS	COMPLEMENTO DE JORNADA COMPLEMENTARIA
1	TITULADO SUPERIOR ESPECIALISTA	JEFE DE SERVICIO (NIVEL 1)	15.206,49 €	23.315,36 €	VER ANEXO	38.521,85 €	13.793,38 €	1.163,41 €	9.881,72 €			VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
1	TITULADO SUPERIOR ESPECIALISTA	JEFE DE SERVICIO (NIVEL 2)	15.206,49 €	23.315,36 €	VER ANEXO	38.521,85 €	13.298,15 €	1.163,41 €	8.353,37 €			VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
1	TITULADO SUPERIOR ESPECIALISTA		15.206,49 €	23.315,36 €	VER ANEXO	38.521,85 €	10.697,15 €	1.163,41 €		9.881,72 €	3.952,48 €	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
1	TITULADO SUPERIOR SANITARIO	JEFE DE ÁREA	15.206,49 €	15.455,14 €	VER ANEXO	30.661,63 €	10.176,95 €	966,54 €	8.353,37 €			VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
1	TITULADO SUPERIOR SANITARIO		15.206,49 €	15.455,14 €	VER ANEXO	30.661,63 €	7.746,58 €	966,54 €		8.353,37 €	3.952,48 €	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
1	TITULADO SUPERIOR NO SANITARIO	JEFE DE ÁREA	15.206,49 €	12.353,71 €	VER ANEXO	27.560,20 €	8.618,43 €	889,00 €	8.353,37 €			VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
1	TITULADO SUPERIOR NO SANITARIO		15.206,49 €	12.353,71 €	VER ANEXO	27.560,20 €	6.629,19 €	889,00 €		8.353,37 €	3.341,76 €	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
2	TITULADO MEDIO ESPECIALISTA	SUPERVISOR	12.870,79 €	9.312,62 €	VER ANEXO	22.183,41 €	5.280,83 €	754,59 €	7.366,03 €			VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
2	TITULADO MEDIO ESPECIALISTA		12.870,79 €	9.312,62 €	VER ANEXO	22.183,41 €	3.428,92 €	754,59 €		7.366,03 €	2.946,41 €	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
2	TITULADO MEDIO SANITARIO	SUPERVISOR	12.870,79 €	8.349,21 €	VER ANEXO	21.220,00 €	5.280,83 €	730,50 €	7.366,03 €			VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
2	TITULADO MEDIO SANITARIO		12.870,79 €	8.349,21 €	VER ANEXO	21.220,00 €	2.796,35 €	730,50 €		7.366,03 €	2.946,41 €	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
2	TITULADO MEDIO NO SANITARIO	JEFE DE ÁREA	12.870,79 €	8.318,00 €	VER ANEXO	21.188,79 €	8.618,43 €	729,72 €	8.353,37 €			VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
2	TITULADO MEDIO NO SANITARIO		12.870,79 €	8.318,00 €	VER ANEXO	21.188,79 €	2.796,35 €	729,72 €		7.366,03 €	2.946,41 €	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
3	TÉCNICO SUPERIOR SANITARIO		9.606,01 €	7.742,69 €	VER ANEXO	17.348,70 €	2.120,70 €	633,72 €		5.498,52 €	2.199,41 €	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
3	TÉCNICO SUPERIOR NO SANITARIO		9.606,01 €	7.742,69 €	VER ANEXO	17.348,70 €	1.732,76 €	633,72 €		5.498,52 €	2.199,41 €	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
4	TÉCNICO MEDIO SANITARIO		7.875,83 €	6.727,23 €	VER ANEXO	14.603,05 €	1.253,44 €	565,18 €		3.498,52 €	1.399,41 €	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
4	TÉCNICO MEDIO NO SANITARIO		7.875,83 €	6.727,23 €	VER ANEXO	14.603,05 €	1.253,44 €	565,08 €		3.498,52 €	1.399,41 €	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO
5	PERSONAL AUXILIAR		7.404,53 €	6.637,75 €	VER ANEXO	14.042,28 €	1.177,49 €	551,06 €		2.998,52 €	1.199,41 €	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO	VER ANEXO

ANEXO II

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

COMPLEMENTO DE JORNADA COMPLEMENTARIA	VALOR MODULO DÍA LABORABLE		VALOR MODULO FESTIVO	
CATEGORIA	PRESENCIA FÍSICA	LOCALIZADA	PRESENCIA FÍSICA	LOCALIZADA
GRUPO I	212,75 €	106,38 €	338,20 €	169,10 €
GRUPO II	125,88 €	62,94 €	125,88 €	62,94 €
GRUPO III	94,44 €	47,22 €	94,44 €	47,22 €
GRUPO IV	85,00 €	42,50 €	85,00 €	42,50 €
GRUPO V	69,00 €	34,50 €	69,00 €	34,50 €

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD	VALOR HORA	
CATEGORIA	LABORABLES	NOCHE QUE COINCIDA CON DOMINGO O FESTIVO SALIENTE
GRUPO II	3,48 €	4,88 €
GRUPO III	2,83 €	3,97 €
GRUPO IV	2,60 €	3,60 €
GRUPO V	2,48 €	3,47 €

COMPLEMENTO FESTIVOS	
CATEGORIA	VALOR HORA
GRUPO II	7,60 €
GRUPO III	5,97 €
GRUPO IV	5,55 €
GRUPO V	5,43 €

COMPLEMENTO DE ROTACIÓN	
CATEGORIA	VALOR MENSUAL
GRUPO I	260,00 €
GRUPO II	76,41 €
GRUPO III	42,83 €
GRUPO IV	38,00 €
GRUPO V	35,11 €

COMPLEMENTO DE CONTINUIDAD ASISTENCIAL	VALOR ANUAL	VALOR ANUAL	VALOR ANUAL
CATEGORIA	2005	2006	2007
GRUPO II	500,00 €	1.000,00 €	1.500,00 €
GRUPO IV	125,00 €	250,00 €	375,00 €
GRUPO V	62,00 €	124,00 €	186,00 €

ANTIGÜEDAD	VALOR UNITARIO MENSUAL
GRUPO	
GRUPO I	41,10 €
GRUPO II	32,89 €
GRUPO III	24,69 €
GRUPO IV	18,00 €
GRUPO V	12,38 €

COMPLEMENTO DE TURNICIDAD	VALOR
CATEGORIA	MENSUAL
GRUPO II	76,41 €
GRUPO III	42,83 €
GRUPO IV	38,00 €
GRUPO V	35,11 €